

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL



Trabajo de Suficiencia Profesional

Compromiso Organizacional en Policías de la División de Operaciones

Especiales - Escuadrón Verde Lima

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología

Presentado por:

Autor: Bachiller Dayann Sherlay Noceda Dextre

Lima - Perú

2018

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a
mi familia por su apoyo
incondicional.

AGRADECIMIENTO

A la asesora por su constante motivación para la elaboración y culminación de esta investigación.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento de las normas de la Facultad de Psicología y Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega según la Directiva N° 003-FPs y TS.- 2016, expongo ante ustedes mi investigación titulado “Compromiso Organizacional en Policías de la División de Operaciones Especiales - Escuadrón Verde Lima” bajo la modalidad de TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA para obtener el título profesional de licenciatura.

Por lo cual espero que este trabajo de investigación sea correctamente evaluado y aprobado.

Atentamente,

Dayann Sherlay Noceda Dextre

ÍNDICE

| | |
|--|------|
| DEDICATORIA..... | ii |
| AGRADECIMIENTO..... | iii |
| PRESENTACIÓN..... | iv |
| ÍNDICE..... | v |
| ÍNDICE DE TABLAS | viii |
| ÍNDICE DE FIGURAS..... | ix |
| RESUMEN | x |
| ABSTRACT | xi |
| INTRODUCCIÓN | xii |
| CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... | 14 |
| 1.1 Descripción de la realidad problemática..... | 14 |
| 1.2 Formulación del problema | 15 |
| 1.2.1 Problema general..... | 15 |
| 1.2.2 Problemas específicos | 15 |
| 1.3 Objetivos | 16 |
| 1.3.1 Objetivo general | 16 |
| 1.3.2 Objetivos específicos..... | 16 |
| 1.4 Justificación e importancia..... | 16 |
| CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL | 18 |
| 2.1 Antecedentes | 18 |
| 2.1.1 Internacionales | 18 |
| 2.1.2 Nacionales..... | 21 |
| 2.2 Bases teóricas | 24 |
| 2.2.1 Modelos Unidimensionales..... | 24 |

| | | |
|---|--|----|
| 2.2.2 | Modelos multidimensionales-doble dimensión:..... | 25 |
| 2.2.3 | Modelos multidimensionales-triple dimensión:..... | 26 |
| 2.3 | Compromiso Organizacional | 28 |
| 2.3.1 | Compromiso Afectivo | 28 |
| 2.3.2 | Compromiso de Continuidad | 28 |
| 2.3.3 | Compromiso Normativo | 28 |
| 2.4 | Definición conceptual y operacional | 33 |
| CAPÍTULO III METODOLOGÍA..... | | 35 |
| 3.1 | Tipo y diseño utilizado | 35 |
| 3.1.1 | Tipo y enfoque | 35 |
| 3.1.2 | Nivel..... | 35 |
| 3.1.3 | Diseño de investigación | 35 |
| 3.2 | Población y muestra | 36 |
| 3.2.1 | Población..... | 36 |
| 3.2.2 | Muestra | 37 |
| 3.3 | Identificación de la variable y su operacionalización..... | 39 |
| 3.4 | Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 42 |
| 3.4.1 | Técnicas | 42 |
| 3.4.2 | Instrumento | 42 |
| 3.5 | Procesamiento y análisis de datos | 45 |
| CAPÍTULO IV RESULTADOS..... | | 46 |
| 4.2 | Presentación de los resultados | 46 |
| 4.3 | Análisis y discusión de resultados | 53 |
| CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | | 56 |
| 5.1 | Conclusiones..... | 56 |

| | |
|---|-----|
| 5.2. Recomendaciones | 57 |
| CAPITULO VI PROGRAMA DE INTERVENCIÓN..... | 58 |
| 6.1 Denominación del programa | 58 |
| 6.2 Justificación del problema..... | 58 |
| 6.3 Establecimientos de objetivos (Sesiones)..... | 59 |
| 6.4 Sector al que se dirige | 66 |
| 6.5 Establecimiento de conductas problema/meta..... | 66 |
| 6.6 Metodología de la intervención | 67 |
| 6.7 Instrumentos/materiales a utilizar | 68 |
| 6.8 Cronograma | 70 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 88 |
| ANEXOS | 92 |
| ANEXO 1. Matriz de consistencia | 93 |
| ANEXO 2. Carta de presentación a la División | 95 |
| ANEXO 3. Cuestionario de Compromiso Organizacional..... | 96 |
| ANEXO 4. Confiabilidad por consistencia interna ítem por ítem | 98 |
| ANEXO 5. Fábula “Los hermanos desunidos” | 99 |
| ANEXO 6. Cuestionario de la fábula “Los hermanos desunidos” | 100 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Datos estadísticos de la Policía Nacional del Perú | 14 |
| Tabla 2. Criterios de inclusión y exclusión | 37 |
| Tabla 3. Datos demográficos | 38 |
| Tabla 4. Operacionalización de la variable compromiso organizacional..... | 39 |
| Tabla 5. Distribución de los ítems de Compromiso Organizacional..... | 43 |
| Tabla 6. Actualización de Baremos para el Cuestionario de Compromiso Organizacional | 44 |
| Tabla 7. Medidas estadísticas de Compromiso Organizacional | 46 |
| Tabla 8. Medidas estadísticas de la Dimensión Compromiso Afectivo | 47 |
| Tabla 9. Medidas estadísticas de la Dimensión Compromiso de Continuidad..... | 47 |
| Tabla 10. Medidas estadísticas de la Dimensión Compromiso Normativo | 48 |
| Tabla 11. Compromiso Organizacional General | 49 |
| Tabla 12. Dimensión Afectivo | 50 |
| Tabla 13. Dimensión de continuidad..... | 51 |
| Tabla 14. Dimensión Normativo..... | 52 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1. Frecuencia porcentual del nivel de Compromiso Organizacional | 49 |
| Figura 2. Frecuencia porcentual de la dimensión de Compromiso Afectivo | 50 |
| Figura 3. Frecuencia porcentual de la dimensión de Compromiso de Continuidad | 51 |
| Figura 4. Frecuencia porcentual de la dimensión de Compromiso Normativo..... | 52 |

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general determinar el nivel de compromiso organizacional que presentan los policías de la División de Operaciones Especiales- Escuadrón Verde Lima. El estudio es no experimental, de enfoque cuantitativo de tipo transversal a nivel descriptivo, la muestra estuvo compuesta por 200 participantes, según el género los policías son mayoritariamente hombres con 78% y solamente el 22% son mujeres. El instrumento que se utilizó fue el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, previamente adaptada a la población peruana (Argomedo, 2013). Los resultados mostraron que el 38% de los evaluados presenta un nivel promedio de compromiso con la institución, seguido del nivel bajo con 36% y el nivel alto con 26%. En cuanto a las dimensiones, el afectivo obtuvo un puntaje alto en el nivel Bajo, a diferencia del normativo y de continuidad. Este resultado apoyó la elaboración del programa de intervención, dividido en ocho sesiones.

Palabra clave: *Compromiso organizacional, afectivo, continuidad, normativo, policías.*

ABSTRACT

The general objective of this research is to determine the level of organizational commitment presented by the officers of the Division of Special Operations - Lima Green Squadron. The study is non-experimental, with a cross-sectional quantitative approach at a descriptive level. The sample consisted of 200 participants. According to gender, the police are mostly men with 78% and only 22% are women. The instrument that was used was the Organizational Commitment Questionnaire of Meyer and Allen, previously adapted to the Peruvian population (Argomedeo, 2013). The results showed that 38% of those evaluated had an average level of commitment to the institution, followed by the low level with 36% and the high level with 26%. As for the dimensions, the affective obtained a high score in the Low level, unlike the normative and continuity. This result supported the preparation of the intervention program, divided into eight sessions.

Keyword: *Organizational commitment, affective, continuity, normative, policemen.*

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, se sabe que el éxito de una organización no solo dependerá de una moderna infraestructura, de la logística de última generación, la cantidad de colaboradores que cuenta o de la clase del bien o servicio que produzca; hoy en día se sabe que parte importante del éxito de una organización o institución depende del nivel de compromiso que tienen los colaboradores con la organización o institución a la que pertenecen.

Para Meyer y Allen (1997) el compromiso organizacional es el “estado psicológico que caracteriza la relación de los empleados con su organización, y de naturaleza multifacético, dado que se divide en tres componentes: afectivo, normativo y de continuidad” (p. 11); es ese compromiso el que hace factible el cumplimiento de las metas y el éxito de una empresa.

La presente investigación tiene como objetivo principal, determinar la existencia de un nivel de compromiso organizacional de la población a investigar, ya que, a partir de los resultados de esta investigación, se puede contribuir a la generación de nuevas prácticas en la selección, formación y monitoreo del desempeño de la policía. Asimismo, estos resultados contribuirán a que los policías y superiores tengan mayor conocimiento sobre el compromiso con su institución.

La presente investigación está dividida por seis capítulos, donde se desarrollará lo siguiente: en el capítulo I se presenta el planteamiento del problema, donde se describe la realidad problemática, formulación del problema general y los específicos que luego serán contestados. Además, se incluye el objetivo general y los específicos, concluyendo así con la justificación e importancia del estudio.

En el capítulo II, se presenta el Marco teórico, que es base de la investigación, lo cual servirá como guía para un mejor entendimiento de la variable estudiada, se expone los antecedentes que son investigaciones tanto

internacionales como nacionales, las Bases Teóricas que sustentan el estudio, donde se presentan los significados de la variable estudiada. Al finalizar el capítulo, se muestra la Definición conceptual y operacional donde se expone la definición de la variable.

Continuando con el capítulo III, hallaremos todo lo referente a los aspectos metodológicos, el tipo y diseño utilizado para la investigación, población y muestra, identificación de la variable compromiso organizacional y su operacionalización, la técnica e instrumento utilizado para la recolección de datos, así como el procesamiento y análisis de datos.

En el capítulo IV, encontraremos los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario compromiso organizacional de Meyer y Allen, así como la discusión de resultados en base a investigaciones con la variable compromiso organizacional realizadas por diversos autores.

En el capítulo V, se expondrán las conclusiones y recomendaciones correspondientes a la presente investigación.

Finalmente, en el capítulo VI, se presenta el programa de intervención, elaborado en 8 sesiones donde, el objetivo principal es incrementar el compromiso afectivo y los objetivos específicos es, promover la importancia del compromiso afectivo, fortalecer el vínculo emocional con la institución y fomentar la motivación, a razón de mejorar el desempeño laboral en los policías de la División de Operaciones Especiales- Escuadrón Verde Lima.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Actualmente, en la sociedad peruana, se ha visto un aumento en la delincuencia común, lo cual es atribuido a la falta de compromiso de los efectivos policiales que integran la Policía Nacional.

Entre las infracciones más resaltantes se encuentra la corrupción de funcionarios, estado de ebriedad y falta y/o ausencia de servicio policial. En encuestas tomadas entre los años 2013, 2014 y agosto del 2015 en efectivos de reciente egreso de las Escuelas Técnico Superiores de la Policía Nacional del Perú, se encontraron los siguientes resultados.

Tabla 1

Datos estadísticos de la Policía Nacional del Perú

| Indicadores | Porcentaje | | |
|---|------------|------------|------------|
| | 2013 | 2014 | 2015 |
| Corrupción de Funcionarios | 15 | 17 | 20 |
| Estado de ebriedad | 40 | 43 | 43 |
| Falta y/o ausencia de servicio policial | 45 | 40 | 37 |
| Total | 100 | 100 | 100 |

Fuente: Datos estadísticos de la PNP.

Se observa que entre el año 2013 y 2014 hay un incremento en los indicadores, los cuales son: corrupción de funcionarios, estado de ebriedad y falta y/o ausencia al trabajo; y en el año 2015 hay un incremento en los actos de corrupción de funcionarios.

Esta situación revela un preocupante estado de credibilidad la cual es percibida por la ciudadanía, debido a que la Policía Nacional es una institución que debe establecer, garantizar y controlar el orden interno, la tranquilidad pública y la seguridad ciudadana en el desarrollo del país.

Además, el Inspector General de la Policía Nacional del Perú Díaz (2016) refirió que 86 oficiales y 819 suboficiales pasaron a la situación de retiro, y un total de 27 oficiales y 201 suboficiales pasaron a la situación de disponibilidad o separación temporal por un plazo no mayor de dos años; así mismo 3.702 efectivos policiales fueron sancionados disciplinariamente por faltas contra el servicio policial como el no cumplir con las ordenes dispuestas por sus superiores.

Todas estas situaciones antes mencionadas llevan a pensar que no todos los policías comparten la misión de la Policía Nacional del Perú, nos preguntamos si realmente todos los miembros de la policía se encuentran comprometidos con su institución. Es por ello, que, frente a la realidad expuesta es necesario contar con datos estadísticos, ya que, en los últimos 5 años, en el Perú, no existen investigaciones sobre compromiso organizacional en la Policía Nacional y específicamente, ninguna realizada en la División de Operaciones Especiales-Escuadrón Verde Lima.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional que presentan los policías de la División de Operaciones Especiales- Escuadrón Verde Lima?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de compromiso afectivo que presentan los policías de la División de Operaciones Especiales- Escuadrón Verde Lima?

- ¿Cuál es el nivel de compromiso de continuidad que presentan los policías de la División de Operaciones Especiales- Escuadrón Verde Lima?
- ¿Cuál es el nivel de compromiso normativo que presentan los policías de la División de Operaciones Especiales- Escuadrón Verde Lima?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar el nivel de compromiso organizacional que presentan los policías de la División de Operaciones Especiales- Escuadrón Verde Lima.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar el nivel de compromiso afectivo que presentan los policías de la División de Operaciones Especiales- Escuadrón Verde Lima.
- Identificar el nivel de compromiso de continuidad que presentan los policías de la División de Operaciones Especiales- Escuadrón Verde Lima.
- Identificar el nivel de compromiso normativo que presentan los policías de la División de Operaciones Especiales- Escuadrón Verde Lima.

1.4 Justificación e importancia

Investigar el compromiso organizacional en los policías de la División de Operaciones Especiales- Escuadrón Verde Lima, es de vital importancia debido a que, a partir de los resultados de esta investigación, contribuirán a que los policías y sus superiores tengan mayor conocimiento del compromiso de sus colaboradores para con la institución. Permitirá orientar acciones para gestionar el

talento humano en esta institución, como resultado de poder conocer el nivel de compromiso organizacional en los efectivos policiales, y a partir de ello las autoridades institucionales podrán gestionar el desarrollo de nuevas prácticas en la selección, formación y monitoreo del desempeño de la Policía Nacional del Perú.

En lo práctico, la siguiente investigación ofrece datos sobre el nivel de compromiso organizacional que presentan los policías de la División, esta información es de gran utilidad para la elaboración de un programa de intervención en la población escogida.

Con respecto al nivel teórico, la investigación puede brindar datos para conocer los diferentes niveles de compromiso organizacional de los policías, ofrecer, además, información valiosa para futuras investigaciones y para que sea de interés las investigaciones sobre el compromiso en general. Y su aporte metodológico es indispensable para implementar un programa de intervención el cual tendrá la intención de incrementar el nivel existente de compromiso organizacional de los policías de la División de Operaciones Especiales-Escuadrón Verde Lima.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1 Antecedentes

Siguiendo con lo expuesto, podemos encontrar estudios diversos que se han desarrollado a nivel internacional y nacional que respaldan la investigación realizada sobre la variable. Se expondrán a continuación siendo de vital importancia para el sustento de este estudio.

2.1.1 Internacionales

Maldonado, Ramírez, García y Chairez (2014) “Compromiso organizacional de los profesores de una universidad pública” El objetivo de la investigación consistió en identificar si existen diferencias entre el compromiso organizacional de los profesores y las variables demográficas y laborales como: edad, género, estado civil, categoría y antigüedad. El enfoque de la investigación fue cuantitativo con un tipo de diseño no experimental de tipo descriptivo-analítico y transversal. La población fue de 58 docentes de una universidad pública del Estado de Baja California, elegidos por muestra censal, según el género los docentes fueron mayoritariamente mujeres con 58.6%, y el 41.4% estuvo conformado por hombres. Para la recolección de datos emplearon el cuestionario de Meyer y Allen, cuya confiabilidad fue determinada a través del alfa de Cronbach, (0.807). Los resultados mostraron un nivel promedio de compromiso de los profesores con su institución y, además, no se encontraron diferencias entre el compromiso organizacional y las variables género, categoría, estado civil, edad y antigüedad.

Bohrt, Romero y Díaz (2014) “El compromiso organizacional entre obreros: un estudio en cuatro organizacionales bolivianas” Estudio

comparativo que tiene como propósito confirmar la significancia que tiene el compromiso organizacional y sus componentes en algunos puestos de cuatro empresas, los cuales fueron una fábrica de manufactura de joyas, agencias bancarias de dos entidades financieras y un hotel de 4 estrellas, todas ellas ubicadas en la ciudad de La Paz, Bolivia. la elección dependió de la disponibilidad de los participantes. La muestra estuvo conformada por 424 empleados: 170 obreros de fábrica, 149 cajeros y personal de plataforma de las dos entidades financieras y 105 empleados de servicio de un hotel. Del total de evaluados 59% fueron hombres y 41% mujeres. La edad promedio fue de 30 años. Para la recolección de datos se empleó el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Según los resultados encontrados, predominó el compromiso de continuación, seguido por el componente normativo y quedando en rezago el vínculo afectivo. Se observó elevados índices de sindicación que demostraron que los niveles de compromiso no son similares por actividad o puesto de trabajo.

Calderón, Laca, Pando y Pedroza (2015) “Relación de la Socialización Organizacional y el Compromiso Organizacional en trabajadores mexicanos” Estudio de tipo descriptivo correlacional, a través de un diseño transversal analítico, donde el objetivo fue determinar la relación entre la socialización organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores mexicanos. La muestra fue conformada por 169 trabajadores, de los cuales el 55.6% fueron hombres y el 44.4% mujeres, edades comprendidas entre los 20 y 65 años. Fueron analizados con el Inventario de Socialización Organizacional y el cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, la evaluación fue en forma aleatoria (uno de cada cinco). Los resultados mostraron que la socialización organizacional correlacionó positiva y significativamente con el compromiso afectivo y normativo.

Zayas y Báez (2016) “Evaluación del compromiso organizacional en una distribuidora mayorista” El objetivo de este estudio fue evaluar el compromiso organizacional en una distribuidora mayorista. En la metodología se emplearon métodos teóricos y los métodos empíricos, y dentro de estos, las escalas, entrevistas y observación directa, todas interrelacionadas, se obtuvo el coeficiente Alpha de Cronbach que resultó ser superior a 0,70, por ello, se consideró aceptable para la investigación; y el criterio de los expertos donde se demostró que el instrumento diseñado fue fiable y válido. La muestra fue conformada por 92 trabajadores de las áreas de Almacén y Seguridad y Protección. En los resultados se evidenciaron que los trabajadores se ubican en el nivel promedio de compromiso organizacional con 79.3%, en el nivel alto con 18.5% y en el nivel bajo con 2.2%, en cuanto a las dimensiones el compromiso afectivo se encuentra en un nivel alto con 62%.

Toledo y Maldonado (2016) “El compromiso organizacional de los bibliotecarios que laboran en instituciones de educación superior de Baja California, México” Estudio de tipo descriptivo, comparativo, transversal con diseño no experimental sobre el compromiso organizacional de los bibliotecarios. El objetivo se basó en identificar el grado de compromiso que prevalece y si existen diferencias significativas con las variables demográficas, edad, nivel educativo y antigüedad laboral; se trabajó con una muestra de 54 participantes. Para la recolección de los datos se utilizó el cuestionario de Allen y Meyer, validado por De Frutos; la confiabilidad fue determinada a través del alfa de Cronbach (0.737). De acuerdo a los resultados, el 75.9% poseía un compromiso organizacional elevado y el 24.1% se encontraba en un nivel medio; además, revelaron que solamente la edad se identifica como diferenciadora pues el resto (antigüedad laboral, institución de adscripción y nivel educativo) no ejercen influencia sobre el compromiso que manifiestan tener los bibliotecarios con la organización.

2.1.2 Nacionales

Gutiérrez (2013) “Relación entre compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de una Empresa de Servicios de Lima” La tesis aborda como problema de investigación la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa de servicios de Lima. Estudio de tipo aplicada con método descriptivo y diseño transversal. Para la evaluación del compromiso organizacional se utilizó el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer et al., procediendo a la revisión de la validez del cuestionario mediante el método de regresión encontrándose coeficientes muy significativos entre .86 y .92, la confiabilidad del cuestionario se justificó en el estudio de confiabilidad desarrollado por Rengifo (2007). Además, se utilizó el Cuestionario de Satisfacción Laboral, con pruebas de confiabilidad que arrojaron coeficientes entre .72 y .91 y una validez por el método de consistencia interna de .91. La muestra de estudio estuvo constituida por toda la población, siendo un total de 120 trabajadores de una empresa de servicios de Lima con presencia a nivel nacional. El estudio encontró una tendencia negativa en satisfacción laboral con el entorno y sus funciones y también una tendencia negativa en el compromiso organizacional.

Argomedeo (2013) “Satisfacción y compromiso laboral en personal civil de una institución militar de Lima Metropolitana” La investigación consistió en saber si existe relación significativa entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional. El tipo de estudio es descriptivo correlacional, diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 131 trabajadores, en su mayoría del sexo masculino con un rango de edad 18 a 65 años. Para la recolección de datos se utilizó la escala de satisfacción laboral de Palma (1991), y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer et al., Para este último, realizó la adaptación del cuestionario, en el cual se halló la confiabilidad determinada a través del alfa de Cronbach (0.82), validez de contenido ($p < 0.05$) por Jueces expertos

y baremos. Los resultados confirman la hipótesis, es decir existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional. Siendo que el 51.9% de los evaluados se encontraron en el nivel promedio de satisfacción laboral, y el 41.2% se ubicó en nivel promedio de compromiso organizacional. En cuanto a las dimensiones del compromiso organizacional, el afectivo se encuentra en el nivel promedio con 36.6%, nivel bajo con 36.61% y 26.7% nivel alto, seguido del compromiso de continuidad que también se encuentra en el nivel promedio, a diferencia de las dos dimensiones, el compromiso normativo se encuentra en el nivel bajo.

Tapia (2014) “Motivación y compromiso organizacional en personal administrativo de universidades limeñas” El propósito del estudio fue precisar la relación entre motivación y compromiso organizacional en un contexto sociodemográfico y organizacional específico. La Motivación ha sido evaluada con la escala de Motivación en el trabajo-MAWS (Gagné et al. 2010) la cual considera motivación autónoma y motivación controlada; el compromiso organizacional ha sido evaluado con la escala de Compromiso Organizacional de Meyer et al. La muestra estuvo integrada por 226 trabajadores del área administrativa de dos universidades de Lima (pública y privada). Los resultados reportaron que aquellos que priorizan la autonomía y voluntad propia poseen un compromiso afectivo elevado; por otro lado, en cuanto a la motivación controlada presentaron puntajes altos en el compromiso de continuidad.

Acuña y Ventura (2016) “Propuesta de mejora del nivel de compromiso de los trabajadores en la Empresa Cerámicos Lambayeque” El estudio se dirigió a evaluar las dimensiones que influyen en el compromiso organizacional de los trabajadores de dicha empresa. Para ello, se utilizó la principal herramienta de investigación que es, el cuestionario de compromiso organizacional, con la cual se recolectó los datos. La muestra fue conformada por 130 trabajadores. El análisis de los resultados se

realizó con base a las respuestas que los trabajadores brindaron directamente a los evaluadores. De acuerdo a los resultados se concluyó que, el mayor porcentaje de trabajadores se ubican en el compromiso de continuación, seguido de otro grupo que se encuentra en el compromiso normativo y un grupo menor se encuentra en el compromiso afectivo.

García (2017) “Compromiso organizacional en una empresa que brinda servicios de Seguridad Integral a una Universidad Privada de Lima” Estudio descriptivo, el diseño es no experimental de corte transversal, la muestra fue probabilística conformada por 221 trabajadores del área de seguridad integral. Para la recolección de datos se utilizó el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen, para una mejor calificación y posterior interpretación realizó el proceso de adaptación de Baremos mediante el uso del programa SPSS, 22, obteniendo una estadística de fiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.80. Tiene como intención principal, el poder determinar la existencia de un nivel de compromiso organizacional. De acuerdo a los resultados obtenidos el total de la muestra se encuentra en el nivel alto con 38.3% de compromiso organizacional, sin embargo, no es significativo ya que, el 34% se encuentra en un bajo y el 27.7% en un nivel promedio.

Seminario (2017) “Clima laboral y compromiso organizacional en vendedores de una empresa de tipo retail de Lima Metropolitana” La investigación fue de carácter descriptivo–correlacional, el objetivo fue evaluar la relación que existe entre clima laboral y compromiso organizacional. La muestra estuvo constituida por 111 vendedores; dentro de los cuales, el 54.10% fueron varones y 45,9% mujeres. La edad promedio fue de 24 a 39 años. Se utilizó como instrumentos el cuestionario de compromiso organizacional y el cuestionario de clima laboral. Los resultados confirmaron la hipótesis, es decir existe una relación directa y significativa entre clima laboral y compromiso organizacional. En cuanto a los objetivos específicos, se demostró que existe una relación directa y

significativa entre clima laboral y compromiso afectivo; sin embargo, las correlaciones son débiles y no significativas entre clima laboral y compromiso normativo; y entre clima laboral y compromiso de continuación. Por último, el compromiso que predominó fue el compromiso afectivo.

2.2 Bases teóricas

Existen múltiples modelos que explican la forma en que el compromiso organizacional se manifiesta en los colaboradores. En esta sección se revisarán los modelos más difundidos.

2.2.1 Modelos Unidimensionales

Mowday, Porter y Steers (1982) para estos autores el compromiso es unidimensional, quiere decir que está centrado solo en la dimensión afectiva, por lo tanto, consideran que el compromiso se constituye cuando la identidad de la persona se liga a la organización, estableciendo la relación activa que sostiene el colaborador con su organización, ya que aporta significativamente al cumplimiento de los objetivos dentro de una empresa y/o organización. Los autores señalaron tres fases en el desarrollo y establecimiento del compromiso de los colaboradores:

- Anticipación, se daba previa al ingreso del aspirante: En esta etapa el nuevo colaborador quiere comprometerse con la organización, donde incluye tres aspectos: las experiencias previas, creencias anticipadas que tiene sobre el trabajo y circunstancias que condicionan la decisión de ingresar a la organización y/o empresa.
- Iniciación, ocurría en los meses posteriores al ingreso y durante ella surge en el colaborador un compromiso temprano. El compromiso de los primeros meses estaba relacionado directamente con las experiencias de

trabajo de los primeros días y la etapa de socialización del colaborador en la empresa. Las interacciones sociales que el empleado realizaba con sus compañeros de trabajo, jefes o clientes y las políticas de la organización condicionan el desarrollo de expectativas, actitudes y conductas futuras comprometidas.

- El establecimiento se caracterizaba porque el nivel de compromiso se fortalecía y se consolidaba con el paso del tiempo. En esta fase resultaba crucial la antigüedad del colaborador en la organización, las contribuciones realizadas para el cumplimiento de objetivos organizacionales, el tipo de cargo (que le significan al colaborador mayor responsabilidad, reto, autonomía, autoridad) y las condiciones de trabajo, que son entre otras, variables responsables de que el compromiso del empleado se establezca, incremente o incluso disminuya.

2.2.2 Modelos multidimensionales-doble dimensión

Meyer y Allen (1984) afirmaron acerca del compromiso que era multidimensional y proponían dos componentes: el afectivo y de continuidad, el primero se basa en lo emocional llegando a identificarse e implicarse con una organización, y el de continuidad denotando la percepción de costos asociados con estar en la organización. Es importante enfatizar que estos autores son quienes mayor número de investigaciones tienen sobre el compromiso organizacional.

Mathieu y Zajac (1990) determinaron que las características personales mantenían una relación muy pequeña con el compromiso organizacional, sin embargo, guardan una correlación media con la competencia personal. Mencionan que las variables del individuo son más una estadística descriptiva que explicativa.

Sostenían que, el trabajador mantenía una unión mayor cuando se le presentan oportunidades de avance y desarrollo, incrementando su compromiso actitudinal. El compromiso de continuidad, al contrario, se incrementaba por oportunidades financieras como un cambio de puesto en la organización.

En relación con las características del trabajo, estos investigadores encontraron que actividades enriquecidas en variedad, autonomía, significancia o que eran percibidas como de mayor complejidad llevaban a altos niveles de compromiso organizacional.

Por otra parte, se consideró que, el contexto organizacional influía en la predisposición de los individuos a comprometerse, pues a pesar de los datos limitados del impacto del grupo de trabajo en el compromiso organizacional, se tiene que empleados con alta necesidad de afiliación estaban más comprometidos a una organización y que la influencia de la conducta del líder tenía un efecto sobre el compromiso organizacional.

También recalcaron que las características de la organización podían tener una influencia próxima en los empleados y en las relaciones de grupo que desarrollaban o facilitaban ciertas conductas de liderazgo que a su vez impactan más directamente en el compromiso afectivo de los trabajadores.

2.2.3 Modelos multidimensionales-triple dimensión

Meyer y Allen (1991) incluyeron posteriormente como tercer componente el compromiso normativo que reflejaba una percepción de obligación a mantenerse en la organización. Indicaban que cada componente puede ser calificada por separado y usada para identificar un perfil de compromiso del colaborador en esta escala los autores incluyen 8 ítems para cada una de las subescalas.

Los antecedentes del compromiso afectivo son: aspectos personales del empleado, características y estructura de la organización, experiencias en el trabajo (confort, satisfacción y competencia).

Para el compromiso de continuidad, las variables que influían en la formación eran: las inversiones hechas por el empleado como el tiempo y el esfuerzo, así como las alternativas de trabajo percibidas.

En el compromiso normativo, los antecedentes eran: aspectos de socialización organizacional, cultural y familiar, las inversiones de la organización realizadas en el empleado y las normas de reciprocidad. Los resultados o consecuentes de los tres tipos de compromiso son conductas en el trabajo, como desarrollo, rotación y ausentismo.

Meyer, Allen, y Smith (1993) tomaron el modelo de tres componentes del compromiso (afectivo, normativo y de continuidad) para explicar el compromiso ocupacional y encontraron que las características situacionales (aspectos del trabajo, del rol, relaciones líder-grupo) tenían un mayor impacto en el compromiso organizacional que las características personales (variables demográficas y personales) y que estas variables en forma conjunta jugaban un papel muy importante en la formación del compromiso de carrera.

El modelo presenta 6 ítems para cada subescala, el modelo clarificar la distinción entre el compromiso normativo y el compromiso afectivo, por lo que la primera versión de 24 ítems es reducida a 18.

Jaros, Jermier, Koehler y Sincich (1993) consideraron tres tipos de compromiso:

- Afectivo: Sentimiento de pertenencia.
- Moral: Condicionada por una función de reivindicación o presión política que garantice nivel de derecho colectivo.
- Continuo: Relacionado al tiempo invertido en la organización.

2.3 Compromiso Organizacional

Meyer y Allen (1997) definen el compromiso organizacional como el “estado psicológico que caracteriza la relación de los empleados con su organización, y de naturaleza multifacético, dado que se divide en tres componentes: afectivo, normativo y de continuidad” (p.11). Estos autores propusieron tres tipos de compromiso: afectivo, de continuación y normativo; así, la naturaleza del compromiso es, respectivamente, el deseo, la necesidad o el deber de permanecer en la organización (Chiang, Núñez, Martín & Salazar, 2010).

2.3.1 Compromiso Afectivo

Meyer y Allen (1997) se refieren al compromiso afectivo como “la unión afectiva del empleado, para identificarse e involucrarse con la organización” (p. 69). Por lo tanto, los colaboradores con un nivel alto de compromiso afectivo continúan en su trabajo porque ellos así lo desean.

Asimismo, Meyer y Allen (1997) mencionan lo siguiente: “La mayoría de las discusiones e investigaciones concernientes a la influencia de las prácticas directivas se han enfocado en el compromiso afectivo” (p. 67). Meyer, Allen y Smith (1993) refieren que, por sus características, el compromiso afectivo se destaca como deseable en las organizaciones, ya que el trabajador permanece en la organización porque así lo desea.

Meyer y Allen (1997), utilizaron revisiones anteriores (Mathieu y Zajac y Mowday, *et al*) así como un trabajo empírico, para estudiar los antecedentes del compromiso afectivo. La amplia gama de variables examinadas se categoriza como:

Características Organizacionales

Meyer y Allen (1997) recientemente, se ha dirigido la atención hacia el diseño de políticas justas para los diferentes niveles de la organización. Así mismo indican que la manera en la cual una política de la organización es comunicada, también se ha vinculado al compromiso afectivo.

Características Personales

Los estudios sobre las características de las personas se orientan en dos tipos de variables: variables demográficas (género, edad, estado civil, etc.) y variables de disposición (personalidad, valores, pertenencia).

Mathieu y Zajac (1990) indican que con respecto a las variables demográficas resultados del meta-análisis han demostrado que el género y el compromiso afectivo no están relacionados.

Meyer y Allen (1997) Las revisiones del meta-análisis, reportan relaciones positivas entre el compromiso afectivo y pertenencia. La pertenencia y el compromiso podrían reflejar el simple hecho de que, con el tiempo, aquellos que no desarrollan un lazo afectivo fuerte optan por renunciar a la organización, y así, sólo los empleados favorablemente comprometidos permanecen.

Experiencias de Trabajo

Según Meyer y Allen (1997) las experiencias laborales, la mayoría de las relaciones más fuertes y consistentes con el compromiso afectivo se han obtenido de aquellos empleados cuyas expectativas y necesidades básicas han sido satisfechas dentro de la organización, que aquellas cuyas experiencias son menos satisfactorias.

2.3.2 Compromiso de Continuidad

Según Meyer y Allen (1997) el compromiso de continuidad se refiere a “la necesidad de permanecer en la organización” (p.71). Los colaboradores cuya unión primaria está basada en el compromiso de continuidad, continúan en la organización porque tiene la necesidad de hacerlo. Relacionado con el tiempo de esfuerzo y dedicación, se siente vinculado a la organización por la inversión de tiempo, dinero y esfuerzo, y dejar la organización implicaría perder mucho.

A continuación, se presentan algunas definiciones de distintos autores acerca del compromiso basado en los costos y son los siguientes:

Becker (1960), el compromiso existe cuando una persona, haciendo una inversión colateral, asocia intereses externos con una consistente línea de actividad.

Chiavenato (2004) manifiesta que, el compromiso de continuidad es el apego material del colaborador con la empresa. Su estabilidad en la empresa es ocasional y su desempeño es bajo, dando el mínimo esfuerzo para asegurar su continuidad en el puesto de trabajo. Lagomarsino (s-f) en la medida que vean que su retribución peligra, los trabajadores son capaces de hacer grandes esfuerzos para no perderla.

Meyer y Allen (citados por Córdova, 2005, p. 31) manifiestan que las inversiones y alternativas son dos grupos de variables que intervienen en el desarrollo de la dimensión de continuidad. Es decir, los esfuerzos y sacrificios, forman parte de la inversión del trabajador para desempeñarse en una determinada organización y también analiza las opciones o alternativas que tiene para abandonar su puesto.

Meyer y Allen (1991) encontraron una relación positiva entre el componente de continuidad y la valoración del estatus inherente al cargo desempeñado, las prestaciones acumuladas y la estabilidad económica que se disfruta cuando se tiene un empleo seguro.

Zamora (2009) refiere que este tipo de compromiso se desarrolla porque los empleados reconocen que ellos han hecho muchas inversiones en la organización o porque observan que comparativamente es mejor el empleo actual, que las posibilidades del mercado.

2.3.3 Compromiso Normativo

Meyer y Allen (1997) indican que se refiere al “sentimiento de obligación de los empleados de permanecer con la organización” (p.72). De tal modo, los colaboradores con un fuerte compromiso normativo permanecerán en la organización en virtud de su creencia de que hacer las cosas, es una cuestión de derecho y de moral.

Las siguientes definiciones acerca del compromiso como obligación o responsabilidad moral, realizados por varios autores, fueron utilizadas por Allen y Meyer para elaborar su definición de compromiso normativo:

Wiener (1982) menciona como totalidad de presión normativa internalizada para actuar hacia cierto punto en el cual se cumplan los intereses y objetivos de la organización. La evidencia sugiere que el compromiso normativo se desarrolla con base a los tempranos procesos de socialización (de la familia y cultura) y de la socialización que se realiza al entrar a una organización.

Wiener (1982) también sugiere que el compromiso normativo se desarrolla con base a un tipo particular de inversión que la

organización hace en el empleado, específicamente, inversiones que son difíciles que el empleado pueda hacer recíprocas, por ejemplo, pagos de matrículas patrocinados por la organización en nombre del empleado. Se ha argumentado que los empleados se sentirían incómodos por la deuda y para rectificar ese desequilibrio se presentaría en ellos un sentido de obligación (compromiso normativo) a la organización.

Meyer y Allen (1991) señalan que la lealtad del trabajador con su organización toma vigor cuando éste se siente en deuda con ella por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador.

Morales (2004) manifiesta que la lealtad es una actitud consciente y espontánea de cumplir los compromisos adquiridos, y atenerse a la palabra dada expresa o tácitamente. Arciniega (2002) menciona en su investigación que tanto el compromiso normativo como el afectivo son de naturaleza emocional, donde el colaborador siente un fuerte sentimiento de obligación por permanecer en la empresa. Según el autor, los colaboradores con este tipo de compromiso son incondicionales al momento de desarrollar algún proyecto, aunque quizás no con la misma energía o entusiasmo que uno con compromiso afectivo, pero sí con la garantía que estará presente en todo momento.

Sobre este particular Meyer y Allen (1991) concluyen en señalar que la remuneración que percibe el trabajador como contraprestación de sus servicios no representa suficientes estímulos para el desarrollo de altos niveles de compromiso organizacional, ya que desempeñarse en tareas atractivas, recibir capacitación, becas y la identificación con los valores y metas

organizacionales, entre otros, son más valoradas y por tanto fuentes más frecuentes de compromiso.

Bayona, Goñi, y Madorrán (2000) refieren que el compromiso normativo ha sido el menos estudiado de las dimensiones y sobre todo a nivel empírico. A decir de los autores, este componente surge a raíz de que el trabajador siente la obligación de permanecer en la organización porque piensa que eso es lo correcto.

Ramos (2005) argumentó que el compromiso normativo debía verse como la totalidad de presiones normativas de tipo cultural o familiar, interiorizadas para actuar de cierta forma compatible con las metas e intereses de la organización.

2.4 Definición conceptual y operacional

Compromiso Organizacional

Meyer y Allen (1993) definen el compromiso organizacional como el “estado psicológico que caracteriza la relación de los empleados con su organización” (p. 11).

Entonces, el compromiso organizacional es el vínculo existente entre el colaborador y la organización. Además, es la identificación que tiene el colaborador con la organización, que se manifiesta a través del buen desempeño, el cual implica actuar con los valores, creencias y cultura de la organización.

Dimensión Afectivo

Meyer y Allen (1997) se refieren al compromiso afectivo como “la unión afectiva del empleado, para identificarse e involucrarse con la organización” (p. 69). Por lo tanto, los colaboradores con un nivel alto de

compromiso afectivo continúan en su trabajo porque ellos así lo desean. En resumen, es el vínculo emocional entre el colaborador y la organización.

Dimensión de Continuidad

Según Meyer y Allen (1997) el compromiso de continuidad se refiere a “la necesidad de permanecer en la organización” (p.71). Los colaboradores cuya unión primaria está basada en el compromiso de continuidad, continua en la organización porque tiene la necesidad de hacerlo. Relacionado con el tiempo de esfuerzo y dedicación, se siente vinculado a la organización por la inversión de tiempo, dinero y esfuerzo, y dejar la organización implicaría perder mucho.

Dimensión Normativo

Meyer y Allen (1997) indican que se refiere al “sentimiento de obligación de los empleados de permanecer con la organización” (p.72). es decir, es la obligación moral, de hacer lo correcto por razones de lealtad.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño utilizado

3.1.1 Tipo y enfoque

La siguiente investigación fue elaborada mediante el tipo descriptivo, ya que nos permitirá ser específicos con las propiedades y características de la población a explorar del cual nos permitirá describir con mayor detalle el fenómeno a estudiar, situaciones y contextos reales de la población. El enfoque es cuantitativo debido a que las mediciones y resultados serán mediante un instrumento que cuantifica el compromiso organizacional. (Hernández *et al.*, 2014).

3.1.2 Nivel

La investigación en mención hace uso del nivel descriptivo, el cual según Hernández, Fernández y Baptista (2010) nos indican que, un estudio descriptivo se va a especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Dicho de otro modo, van a medir o recabar información independientemente ya que su objetivo no es determinar la relación de variables.

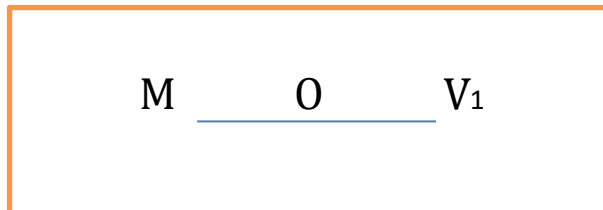
3.1.3 Diseño de investigación

Con respecto a esta investigación tiene un diseño no experimental de corte transversal, se podría decir que tiene un diseño no experimental por que no está ligada al aspecto de manipulación de la variable estudiada, teniendo como principal objetivo la observación científica de una variable

en un contexto cultural determinado no siendo, éstas, provocadas intencionalmente por el investigador (Fernández *et al.*, 2014).

Además, de que la investigación sea no experimental, pertenece a un corte transversal descriptivo. Según Liu y Tucker (como se citó en Hernández *et al.*, 2014) señala que el diseño a nivel transversal menciona que el procedimiento de recolección de datos solo se da en un tiempo determinado.

A continuación, se presenta el esquema del diseño correspondiente.



Donde encontramos que:

M = Muestra

O = Observación del compromiso organizacional

V₁ = Compromiso Organizacional.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población de la División de Operaciones Especiales- Escuadrón Verde Lima, está constituida por 700 policías. Por lo cual, se solicitó al Jefe de la División, aplicar instrumentos de medición para recabar los datos necesarios para dicho estudio, mediante carta (Anexo 2).

3.2.2 Muestra

La muestra estuvo conformada por los Policías de la División de Operaciones Especiales- Escuadrón Verde Lima, siendo un total de 200 Policías. La selección de la muestra será **no probabilística de tipo intencional**, utilizando los siguientes criterios para la selección:

Tabla 2

Criterios de inclusión y exclusión

| Criterios de inclusión | Criterios de exclusión |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">- Policías presentes durante el día de evaluación.- Edad entre 20-55 años.- Laborar en la institución un tiempo mínimo de un año.- Con deseos de participar en la investigación. | <ul style="list-style-type: none">- Policías con día de descanso, vacaciones.- Edad por encima de los 55 años.- Edad por debajo de los 20 años.- Vinculación laboral menor a un año.- No desear participar en la investigación.- Llenar de manera incorrecta las pruebas. |

Fuente: Elaboración propia (2018).

Se pueden apreciar las características demográficas de la evaluación realizada en la tabla 3, a continuación.

Tabla 3

Datos demográficos

| Género | Frecuencia | % |
|----------------------|------------|------|
| Masculino | 156 | 78.0 |
| Femenino | 44 | 22.0 |
| Total | 200 | 100 |
| Edad | Frecuencia | % |
| 20 a 30 | 152 | 76.0 |
| 31 a 40 | 20 | 10.0 |
| 41 a 50 | 19 | 9.5 |
| 51 a más | 9 | 4.5 |
| Total | 200 | 100 |
| Estado Civil | Frecuencia | % |
| Soltero | 120 | 60.0 |
| Conviviente | 29 | 14.5 |
| Casado | 51 | 25.5 |
| Total | 200 | 100 |
| Grado de Instrucción | Frecuencia | % |
| Superior | 64 | 32.0 |
| Técnico | 136 | 68.0 |
| Total | 200 | 100 |
| Tiempo de Servicio | Frecuencia | % |
| De 1 a 10 años | 163 | 81.5 |
| De 11 a 20 años | 10 | 5.0 |
| De 20 años a más | 27 | 13.5 |
| Total | 200 | 100 |

Fuente: Elaboración propia (2018).

3.3 Identificación de la variable y su operacionalización

Tabla 4

Operacionalización de la variable compromiso organizacional.

| Variable | Definición Teórica | Dimensiones | Indicadores | Reactivos | Escala |
|---------------------------|---|---------------------|---|-----------|------------------------------------|
| Compromiso organizacional | Meyer y Allen 1993) definen el compromiso como “un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización” | Compromiso Afectivo | Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización | 6 | (1) Totalmente en desacuerdo |
| | | | Realmente siento los problemas de mi organización como propios. | 9 | (2) Moderadamente en desacuerdo |
| | | | Esta organización significa mucho para mí. | 12 | (3) Débilmente en desacuerdo |
| | | | No me siento como “parte de la familia” en mi organización. | 14 | (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo |
| | | | No me siento parte de mi organización. | 15 | (5) Débilmente de acuerdo |
| | | | No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización. | 18 | (6) Moderadamente de acuerdo |
| | | | | | |

| | | | |
|---------------------------|---|----|---------------------------|
| Compromiso de continuidad | Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte. | 1 | (7) Totalmente de acuerdo |
| | Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo. | 3 | |
| | Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo. | 4 | |
| | Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor. | 5 | |
| | Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas. | 16 | |
| | Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara. | 17 | |
| | | | |

| | | |
|-------------------------|------------------------------------|----|
| Compromiso normativo | Aunque fuera ventajoso para mí, | 2 |
| | no siento que sea correcto | 7 |
| | renunciar a mi organización | 8 |
| | ahora. | 10 |
| | Me sentiría culpable si renunciara | 11 |
| | a mi organización en este | 13 |
| | momento. | |
| | Esta organización merece mi | |
| | lealtad. | |
| | No siento ningún compromiso de | |
| | permanecer con mi empleador | |
| | actual. | |
| | No renunciaría a mi organización | |
| | ahora porque me siento | |
| | comprometido con su gente. | |
| | Le debo muchísimo a mi | |
| | organización. | |

Fuente. Adaptado de Meyer y Allen (1997).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

La técnica utilizada en esta investigación fue de recolección de datos indirecta (Sánchez y Reyes, 2006), debido a que se evaluó mediante el uso de un instrumento.

3.4.2 Instrumento

El instrumento que se utilizó fue el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997), adaptado a la población peruana por Argomedo (2013).

Ficha Técnica

Nombre: Cuestionario de Compromiso Organizacional

Autores: Meyer y Allen (1997)

Procedencia: Estados Unidos

Adaptación: Argomedo (2013)

Estructuración: Tres dimensiones (Afectivo, Normativo y de Continuidad)

Grados de aplicación: Adultos

Administración: Individual o colectiva

Duración: Aproximadamente 15 minutos.

Características: Este instrumento es una escala de tipo Likert constituida por 18 ítems que evalúa cada factor, donde cada ítem tiene 7 opciones de respuesta: 1) Totalmente en desacuerdo, 2) moderadamente en

desacuerdo, 3) débilmente en desacuerdo, 4) ni de acuerdo ni en desacuerdo, 5) débilmente de acuerdo, 6) moderadamente de acuerdo, 7) totalmente de acuerdo. No existen respuestas buenas ni malas.

Tabla 5.

Distribución de los ítems de Compromiso Organizacional

| | |
|--------------------------|----------------------|
| Dimensión Afectivo | 6, 9, 12, 14, 15, 18 |
| Dimensión de Continuidad | 2, 7, 8, 10, 11, 13 |
| Dimensión Normativa | 1, 3, 4, 5, 16, 17 |

Fuente: Elaboración propia (2018).

Interpretación:

Dimensión Afectivo (Deseo)

Dimensión de Continuidad (Necesidad)

Dimensión Normativo (Deber)

Niveles de calificación: Alto, promedio y Bajo, tanto para el compromiso total como para las dimensiones.

Validez y Confiabilidad: En un estudio realizado por Argomedeo (2013) se encontró que la prueba tiene validez de contenido ($p < 0.05$) y confiabilidad por el método de consistencia interna de Alfa de Cronbach de 0.82.

Tabla 6

Actualización de Baremos para el Cuestionario de Compromiso Organizacional

| Baremos | | | | | Niveles |
|-------------|-------|----------|-----------|-------------|----------|
| Percentiles | Total | Afectivo | Normativo | Continuidad | |
| 5 | 57.0 | 17.1 | 17.1 | 17.1 | BAJO |
| 10 | 65.0 | 20.2 | 19.0 | 18.0 | |
| 15 | 73.3 | 23.3 | 23.0 | 19.0 | |
| 20 | 76.4 | 24.0 | 25.0 | 20.0 | |
| 25 | 78.5 | 26.0 | 26.0 | 22.0 | |
| 30 | 82.0 | 28.0 | 28.0 | 23.0 | |
| 35 | 83.0 | 29.0 | 30.0 | 23.7 | PROMEDIO |
| 40 | 86.0 | 31.0 | 31.0 | 24.0 | |
| 45 | 89.0 | 32.9 | 31.0 | 24.0 | |
| 50 | 90.0 | 35.0 | 32.0 | 25.0 | |
| 55 | 92.0 | 36.0 | 34.0 | 26.0 | |
| 60 | 95.0 | 36.0 | 34.0 | 27.0 | |
| 65 | 98.0 | 37.0 | 35.0 | 27.0 | ALTO |
| 70 | 99.0 | 37.4 | 36.0 | 28.0 | |
| 75 | 100.5 | 38.5 | 36.0 | 30.0 | |
| 80 | 102.0 | 39.0 | 37.0 | 31.0 | |
| 85 | 107.7 | 40.0 | 39.0 | 33.0 | |
| 90 | 109.0 | 41.0 | 41.0 | 34.8 | |
| 95 | 115.0 | 42.0 | 42.0 | 36.9 | |
| 99 | 123.2 | 42.0 | 42.0 | 41.6 | |

Fuente: García (2017).

3.5 Procesamiento y análisis de datos

Para realizar el procedimiento para el análisis de los datos obtenidos mediante el cuestionario Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, se hizo uso de:

- Programa de Microsoft Excel 2016, mediante el cual se elaboró una Base de Datos donde se expresen las respuestas de cada evaluado de acuerdo al puntaje obtenido en cada ítem, se realizó el análisis de frecuencias con respecto a las variables sociodemográficas.
- SPSS versión 24.0 - Statistical Package for the Social Sciences, se transfirió la Base de Datos del programa Microsoft Excel, al programa estadístico SPSS, en la cual se realizaron los análisis descriptivos para la búsqueda del valor mínimo y máximo, además de la media:

$$\bar{X} = \frac{\sum x_i}{n}$$

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Presentación de los resultados

Se presenta, en primer lugar, los resultados de la media de tendencia central, así como, las medidas de dispersión: mínimo y máximo, respecto a la variable y sus dimensiones, con el propósito de sintetizar y mostrar los datos obtenidos.

Tabla 7

Medidas estadísticas de Compromiso Organizacional

| Estadísticos Compromiso General | | |
|--|----------|-------|
| N | Válido | 200 |
| | Perdidos | 0 |
| Media | | 84.02 |
| Mínimo | | 41 |
| Máximo | | 124 |

En la tabla 7, de acuerdo al total de la muestra, se puede observar los estadísticos descriptivos, los cuales corresponden al compromiso organizacional general. Se determinó una media de 84.02 el cual equivale a un nivel Promedio. Además, se obtuvo un valor mínimo de 41 que corresponde al nivel Bajo y un valor máximo de 124 que se ubica en el nivel Alto, revelando que al menos un Policía se encontraría en el nivel Bajo y por lo menos un Policía estaría en un nivel Alto respecto al compromiso organizacional.

Tabla 8

Medidas estadísticas de la Dimensión Compromiso Afectivo

| Estadísticos Compromiso Afectivo | | |
|---|----------|-------|
| N | Válido | 200 |
| | Perdidos | 0 |
| Media | | 31.02 |
| Mínimo | | 12 |
| Máximo | | 42 |

En la tabla 8, se puede observar los estadísticos descriptivos de la dimensión Compromiso Afectivo, se determinó una media de 31.02 el cual equivale a un nivel Promedio. Asimismo, se obtuvo un valor mínimo de 12 que corresponde al nivel Bajo y un valor máximo de 42 que pertenece al nivel Alto, revelando que al menos un Policía se encontraría en el nivel Bajo y por lo menos un Policía estaría en un nivel Alto respecto al compromiso Afectivo.

Tabla 9

Medidas estadísticas de la Dimensión Compromiso de Continuidad

| Estadísticos Compromiso de Continuidad | | |
|---|----------|-------|
| N | Válido | 200 |
| | Perdidos | 0 |
| Media | | 24.73 |
| Mínimo | | 9 |
| Máximo | | 42 |

En la tabla 9, se puede observar los estadísticos descriptivos de la dimensión Compromiso de Continuidad, la muestra determinó una media de 24.73 el cual equivale a un nivel Promedio. Además, se obtuvo un valor mínimo de 9 el cual equivale al nivel Bajo y un valor máximo de 42 que corresponde al nivel Alto, revelando que al menos un Policía se encontraría en el nivel Bajo y por lo menos un Policía estaría en un nivel Alto respecto al Compromiso de Continuidad.

Tabla 10

Medidas estadísticas de la Dimensión Compromiso Normativo

| Estadísticos Compromiso Normativo | | |
|--|----------|-------|
| N | Válido | 200 |
| | Perdidos | 0 |
| Media | | 28.27 |
| Mínimo | | 9 |
| Máximo | | 42 |

En la tabla 10, se puede observar los estadísticos descriptivos de la dimensión Compromiso Normativo, la muestra determinó una media de 28.27 el cual equivale a un nivel Promedio. Además, se obtuvo un valor mínimo de 9 el cual equivale al nivel Bajo y un valor máximo de 42 que corresponde al nivel Alto, lo que significa que al menos un Policía se encontraría en el nivel Bajo y por lo menos un Policía estaría en un nivel Alto respecto al compromiso Normativo.

Se presenta a continuación, los resultados de la variable de investigación para responder el objetivo general y específicos planteados en el capítulo I.

Tabla 11

Compromiso Organizacional General

| | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| Bajo | 72 | 36% |
| Promedio | 76 | 38% |
| Alto | 52 | 26% |
| Total | 200 | 100% |



Figura 1. Frecuencia porcentual del nivel de Compromiso Organizacional

En la tabla 11 y figura 1, se puede observar que el 26% de efectivos policiales evaluados obtuvieron un nivel Alto de compromiso organizacional, por tanto, el 36% de los evaluados puntuaron un nivel Bajo de compromiso, finalmente el 38% obtuvieron un nivel Promedio.

Tabla 12

Dimensión Afectivo

| | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| Bajo | 76 | 38% |
| Promedio | 80 | 40% |
| Alto | 44 | 22% |
| Total | 200 | 100% |

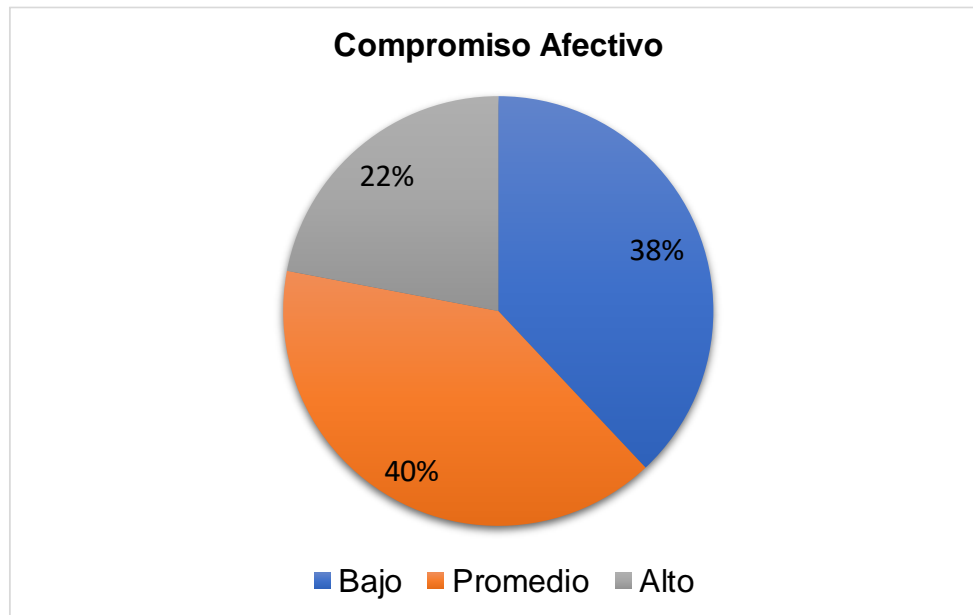


Figura 2. Frecuencia porcentual de la dimensión de Compromiso Afectivo

En la tabla 11 y figura 2, se puede observar que el 22% de los policías evaluados obtuvieron un nivel Alto de compromiso afectivo, por tanto, el 38% de los policías evaluados mantienen un nivel Bajo de compromiso afectivo, finalmente el 40% obtuvieron un nivel Promedio.

Tabla 13

Dimensión de Continuidad

| | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| Bajo | 63 | 31.5% |
| Promedio | 90 | 45% |
| Alto | 47 | 23.5% |
| Total | 200 | 100% |

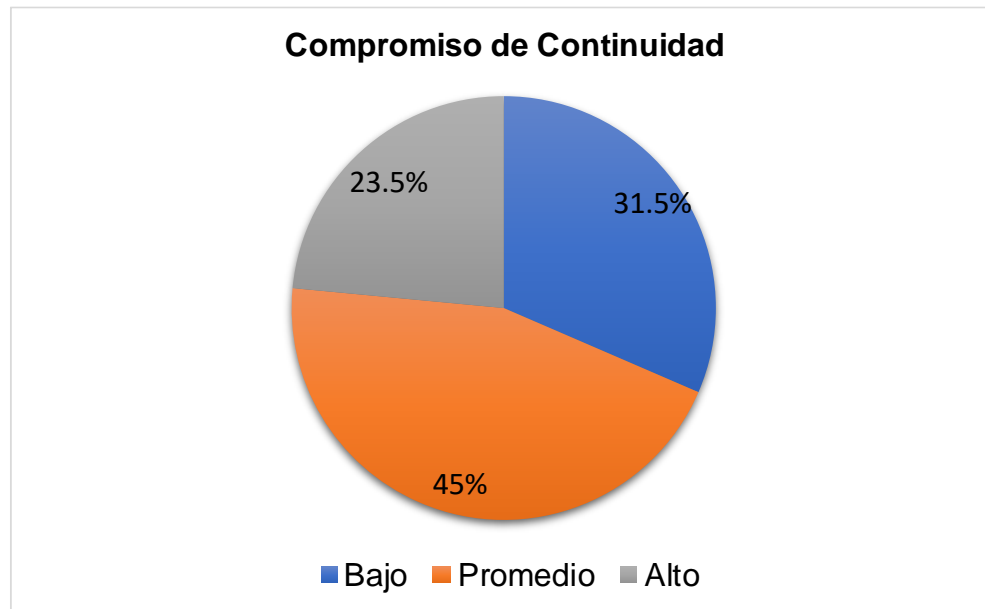


Figura 3. Frecuencia porcentual de la dimensión Compromiso de Continuidad

Podemos observar que en la tabla 13 y figura 3, se puede evidenciar que el 23.5% de policías evaluados obtuvieron un nivel Alto de compromiso organizacional, mientras que el 31.5% de los evaluados puntuaron un nivel Bajo de compromiso, finalmente el 45% obtuvieron un nivel Promedio.

Tabla 14

Dimensión Normativo

| | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| Bajo | 68 | 34% |
| Promedio | 88 | 44% |
| Alto | 44 | 22% |
| Total | 200 | 100% |

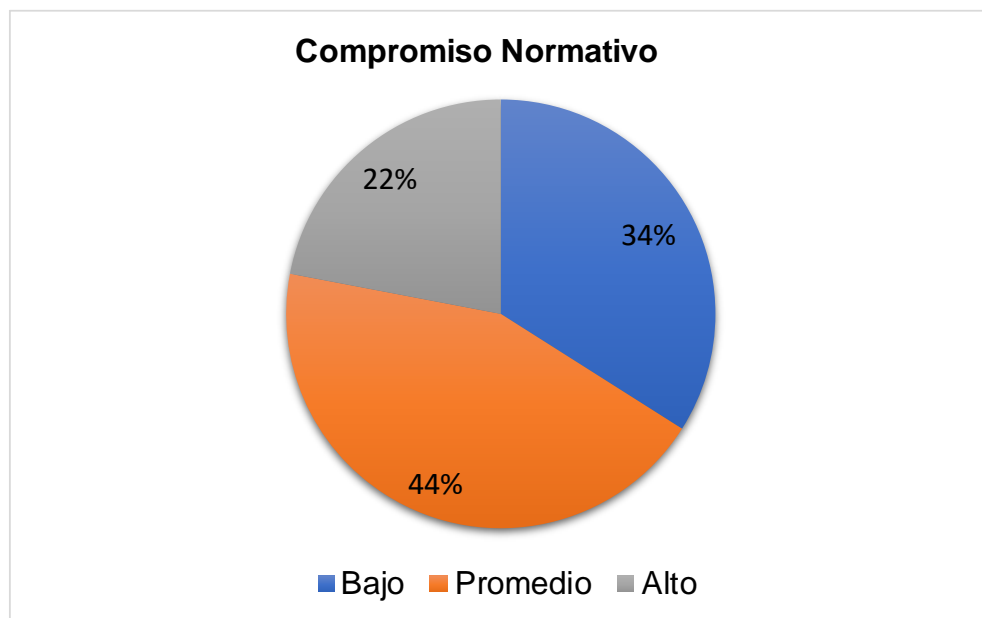


Figura 4. Frecuencia porcentual de la dimensión de Compromiso Normativo

En la tabla 14 y figura 4, se puede observar que el 22% de los policías evaluados obtuvieron un nivel Alto de compromiso organizacional, mientras que el 44% de los evaluados puntuaron un nivel Promedio de compromiso normativo, finalmente, el 34% obtuvieron un nivel Bajo.

4.3 Análisis y discusión de resultados

El objetivo principal de la investigación es determinar el nivel de compromiso organizacional en los Policías de la División de Operaciones Especiales- Escuadrón Verde Lima, con una muestra de 200 policías. Se puede manifestar que, de acuerdo a los resultados obtenidos se observa que, el 38% de la muestra se encuentra en un nivel Promedio del total de compromiso organizacional, además, un 36% de la muestra evaluada presenta un nivel Bajo y el 26% presenta un nivel Alto, en base a los resultados obtenidos, el mayor número de evaluados se encuentran en un nivel Promedio, seguido del nivel Bajo, lo que significaría que podrían encontrarse en desacuerdo o indiferente a las normas de la institución, así como, a la no identificación o aceptación de los valores, objetivos y metas de la institución; los cuales dan evidencias que existen problemas cuyas causas deben resolverse para lograr mejorar este nivel. Estos datos coinciden con la investigación realizada por Argomado (2013), sobre Satisfacción y Compromiso en personal civil de una institución militar de Lima Metropolitana, donde determinó que el 41.2% de los evaluados se encuentran en un nivel promedio; así mismo el 35,9 % mantiene un nivel bajo y finalmente el 22.9% se encuentra altamente comprometido con su organización; además la investigación realizada por Loli (2007), donde concluyó que el mayor número de evaluados se encuentran en el nivel promedio, seguido de otro grupo con un compromiso organizacional bajo y un tercer grupo menor con un compromiso organizacional alto.

En contraparte, el estudio en trabajadores de una empresa de servicios de Lima (Gutiérrez, 2013) encontró una tendencia negativa en cuanto al compromiso organizacional. La discrepancia encontrada con los resultados de Gutiérrez puede deberse a que los trabajadores permanecen en su puesto solo por temas económicos.

Los objetivos específicos, están orientados a determinar el nivel de cada una de las dimensiones del compromiso organizacional, en cuanto a los

resultados obtenidos del compromiso afectivo, se puede apreciar que el 40% de evaluados obtuvo un nivel Promedio, seguido de 38% ubicándose en el nivel Bajo, esta diferencia no es amplia, y el 22% obtuvo un nivel Alto, lo cual indica que no hay un vínculo emotivo Alto entre los policías y la institución, este indicador nos muestra que los evaluados no se identifican con la organización, lo cual debe ser tomado como dato a mejorar. El estudio realizado por Argomedeo (2013), encontró en cuanto a la dimensión afectiva que, el 36.6% se ubican en el nivel promedio, el 36.61% mantienen un nivel bajo y finalmente 26.7% lo que lo ubica en un rango alto. Acuña, *et al* (2016) en dicha investigación se concluyó que, el menor porcentaje de trabajadores se ubican en el compromiso afectivo, el mayor porcentaje de trabajadores se ubican en el compromiso de continuación, seguido de otro grupo que se encuentra en el compromiso normativo. Por otro lado, Seminario (2017), en su estudio muestra que el tipo de compromiso que predomina es el compromiso afectivo, debido a los fuertes lazos emocionales que tienen los colaboradores con la empresa al percibir la satisfacción de sus necesidades, como: bienestar emocional, adecuadas relaciones laborales, reconocimiento, etc.

Lo que respecta a la dimensión Compromiso de Continuidad, se pudo encontrar que el 31.5% muestra un nivel Bajo, el 45% un nivel Promedio, y el 23.5% de los evaluados muestran un nivel Alto; lo cual nos hace inferir que el mayor porcentaje de los policías manejan un compromiso por necesidad, ya que, según Meyer y Allen (1997) refieren que el compromiso de continuidad es “la necesidad de permanecer en la organización” (p.71). El estudio realizado por Argomedeo (2013), encontró que el mayor porcentaje de evaluados se encuentran en la dimensión de compromiso de continuidad, con un nivel promedio de 46.63%, seguido del nivel alto de 37,4% y por último del nivel bajo con un 16%.

Del mismo modo para la dimensión Compromiso Normativo, el mayor porcentaje de los evaluados se ubican en el nivel Promedio con un nivel de 44%, seguido del porcentaje 34% con un nivel Bajo, y 22% con un nivel Alto; lo cual nos hace inferir que el mayor número de policías manejan un compromiso de

obligación moral y de lealtad, ya que, según Meyer y Allen (1997) refieren al “sentimiento de obligación de los empleados de permanecer en la organización” (p.72).

En cuanto a las limitaciones para la elaboración del estudio, fue la búsqueda del instrumento adaptado por Argomedeo (2013), y la validación de Baremos realizada por García (2017). Otro de los aspectos que limitaron la investigación fue, el corto tiempo para la investigación del mismo. Respecto al tema “compromiso organizacional” en los últimos cinco años, no existen investigaciones realizadas en la Policía Nacional y específicamente, ninguna realizada en la División de Operaciones Especiales- Escuadrón Verde Lima.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- El 38% de policías de la División de Operaciones Especiales- Escuadrón Verde Lima se encuentra en un nivel Promedio de Compromiso Organizacional, el 36% presenta un nivel Bajo y el 22% presenta un nivel Alto, por lo que se concluye que no existe un nivel significativamente predominante debido a que los resultados muestran puntajes similares en los tres niveles de evaluación, sin embargo, se debe tomar en cuenta que, el mayor número de evaluados se encuentran en un nivel Promedio, seguido del nivel Bajo, lo que significaría que algunos de los policías no se sienten identificados con su institución, los cuales dan evidencias que existen problemas cuyas causas deben resolverse para lograr mejorar este nivel
- A nivel de la dimensión compromiso afectivo los policías de la División de Operaciones Especiales- Escuadrón Verde Lima es de 40%, lo que lo ubica en un nivel promedio, el 38% mantienen un nivel Bajo y finalmente el 22% se ubica en un nivel Alto. Siendo entonces que el mayor porcentaje de evaluados se encuentran en el nivel Bajo, en comparación de las dimensiones de continuidad y normativo, por lo que se concluye, que algunos policías no se sienten emocionalmente vinculados con su institución.
- A nivel de la dimensión compromiso de continuidad es de 45%, lo que lo ubica en un nivel promedio, el 31.5% mantienen un nivel bajo y finalmente el 23.5% presenta un nivel Alto. Esta dimensión presenta un nivel Promedio más alto, seguido de la dimensión de continuidad y la dimensión afectivo, por lo que se concluye, que el mayor número de policías continúan en la institución porque tienen la necesidad de hacerlo, puede estar relacionado con tiempo de esfuerzo y dedicación y dejar la institución implicaría perder mucho.

- Con relación a de la dimensión compromiso normativo es de 44%, lo que lo ubica en un nivel promedio, el 34% mantienen un nivel bajo y finalmente el 22% presenta un nivel Alto, por lo que se concluye que, la mayoría de los policías están en la institución por una obligación moral, de hacer lo correcto por razones de lealtad.

5.2. Recomendaciones

- Se sugiere realizar otras investigaciones con muestras similares a fin de corroborar si los resultados encontrados en la presente investigación son similares.
- Aplicar el cuestionario de compromiso organizacional en diferentes áreas o divisiones de la Policía Nacional del Perú, debido a que la investigación realizada se ha centrado solo en una división específica esto a fin de observar en los resultados obtenidos las diferencias o similitudes que tienen las distintas divisiones.
- Investigar si los factores demográficos como: edad, género, grado de instrucción, tiempo de servicio, entre otros; influyen en el compromiso organizacional.
- Implementar un programa de intervención enfocado en el fomento y reforzamiento del compromiso organizacional.
- Aplicar un programa de intervención para mejorar el compromiso afectivo en los policías de la División de Operaciones Especiales- Escuadrón Verde Lima, a fin de incrementar y promover el compromiso afectivo; así como, fortalecer el vínculo emocional con la institución y fomentar la motivación, a razón de mejorar el desempeño laboral.

CAPITULO VI

PROGRAMA DE INTERVENCIÓN

6.1 Denominación del programa

Taller: Compromiso Afectivo en los Policías de la División de Operaciones Especiales- Escuadrón Verde Lima.

Objetivo general:

Incrementar el compromiso afectivo en los policías de la División de Operaciones Especiales- Escuadrón Verde Lima.

Objetivos específicos:

- Promover la importancia del compromiso afectivo.
- Fortalecer el vínculo emocional con la institución
- Fomentar la motivación, a razón de mejorar el desempeño laboral.

6.2 Justificación del problema

Existen tres tipos de compromiso organizacional: afectivo, normativo y continuo. Meyer, Allen y Smith (1993) refieren que, por sus características, el compromiso afectivo se destaca como deseable en las organizaciones, ya que el trabajador permanece en la organización porque así lo desea; este tipo de compromiso se desarrolla cuando el trabajador de acuerdo con su experiencia en la empresa cubre sus expectativas y satisface sus necesidades básicas.

Richard, McMillan, Bhujan y Taylor (2009) mencionan que cuando las personas se sienten apreciadas y tratadas como familia, estarán altamente

comprometidas con la organización. Del mismo modo, Martin et al. (2009) refieren que al considerarse adecuadamente recompensadas permanecerán en ella durante mayores períodos, creando y transfiriendo conocimiento a fin de mejorar el desempeño.

En ese sentido, la ausencia del compromiso afectivo, frecuentemente se traduce en mayores índices de abandono laboral, mayores tasas de absentismo, un ambiente laboral negativo, menor productividad, el trabajo en equipo es ineficiente, no existe la confianza recíproca, sus miembros se sentirán insatisfechos con su organización, en consecuencia serán menos productivos, baja motivación, se marcharán a otra organización, y además, muy probablemente actuarán como detractores de la organización a la que pertenecen. Por lo tanto, ya no se sienten motivados por los nuevos proyectos, realizan las tareas sin más, casi mecánicamente, porque saben que tienen que hacerlas, no porque quieran y deseen hacerlo; contagian su malestar y transmiten su negatividad al resto de compañeros, planteando problemas y críticas, pero no suelen aportar soluciones; los niveles de productividad descienden con moderación, son prácticamente imperceptibles.

6.3 Establecimientos de objetivos (Sesiones)

Primera sesión: “compromiso afectivo”

Objetivo: Conocer el compromiso afectivo

La estrategia del taller se realizará de manera teórico-práctico empleando dinámicas grupales con la participación individual y grupal, la actividad se dará con la apertura y bienvenida al taller, posterior a ello, se iniciará con una dinámica de presentación por cada participante.

El jefe de la División dará la bienvenida a los participantes y realizará la presentación del taller. Para el desarrollo del tema se hará una breve introducción a los objetivos del programa, lo que se busca durante las sesiones posteriores, los beneficios que obtendrán al permanecer en el programa y lo que aprenderán sobre el tema más adelante. Luego se dará inicio con la dinámica “presentación e integración”, se les hace la invitación para presentarse a cada participante, mencionando su nombre, edad, y lo que más le gusta hacer, posterior a ellos, el facilitador indica que todos se pongan de pie y conversen entre parejas preguntándose ¿Cuál es su hobby?, entre otras preguntas para conocerse mejor, luego vuelven a su lugar y se le entregara una tarjeta de colores, y cada uno debe escribir que es lo que más le gusta hacer y cuál es su mayor anhelo, finalmente se le pedirá que lean en voz alta lo escrito en las tarjetas,. Al empezar con una breve introducción y presentación de los participantes para conocerlos mejor, se inicia con el vídeo: ¿Qué significa la palabra compromiso? que nos habla sobre el compromiso de manera muy general. De tal modo comenzamos a realizar la lluvia de ideas sobre ¿Qué es el compromiso afectivo?, haciendo preguntas como: ¿Para ustedes que es el compromiso afectivo?, ¿Se sienten comprometidos con la institución?, cuando se concluye las respuestas, el facilitador les da el concepto de lo que se refiere el compromiso afectivo, los recursos a utilizarse son: cartulinas de colores, plumones delgados, laptop, proyector; tiempo aproximado es de 45 minutos, se evaluará mediante preguntas abiertas.

Segunda sesión: “misión y visión de la institución”

Objetivo: Concientizar la misión y visión de la institución en los colaboradores, a fin de crear vínculos más fuertes con su institución.

La estrategia será mediante ejercicios dinámicos, expositivos y participación grupal, la actividad iniciará con una dinámica denominada “encuentro con gratitud” donde el expositor pedirá a que cada participante diga en voz alta al menos una cosa por lo que está agradecido o agradecida, una vez finalizada la participación de todos los asistentes, se dará inicio a la exposición sobre la misión

y visión de una empresa, ejemplo: misión: “manifestación duradera del objeto, propósito o razón de ser de la empresa”; visión: “hacia dónde va la empresa, aspiraciones de la empresa a mediano y largo plazo”. Luego se les formulará la siguiente pregunta: ¿conocen la misión y visión de su institución?, se fomentará el dialogo sobre el tema en los participantes, compartiendo sus opiniones sobre el tema. Se harán trabajos en equipo, en donde se agruparán a los participantes en 5 grupos de 10 personas, se les pedirá que elaboren un cuadro de análisis FODA de la situación actual de su institución, luego se expondrán la información del diagnóstico acordes con la misión y visión de la empresa. Terminando se les explicará la finalidad de la sesión, los recursos son: laptop, proyector, parlante, diapositivas con el tema, tres papelógrafos y plumones, el tiempo es de 45 minutos, la evaluación será mediante la exposición grupal.

Tercera Sesión: “vínculo emocional con la institución”

Objetivo: Conocer mi institución y la importancia del trabajo entre áreas.

La estrategia se realizará de manera teórico-práctico empleando dinámicas grupales con la participación individual y grupal, la actividad iniciará con una dinámica para romper el hielo “zapatero a sus zapatos”, todos los participantes formaran un círculo, se sacarán los zapatos y los colocaran en frente de ellos. Seguido a ello, se les colocara una música de fondo con el que ellos tendrán que girar hasta que la música pare, cuando esto suceda el facilitador escogerá a una persona y pedirá que imite a la persona de los zapatos que tenga en frente, así se continuara 5 a 7 rondas. Para el desarrollo de la actividad, se forman varios grupos entre áreas de acuerdo con la interdependencia que tengan, por ejemplo “recursos humanos y bienestar social”, una vez formado los grupos se le hará entrega a cada grupo cinco canicas, 2 tableros con agujeros y cuerdas amarradas por los bordes de las tablas. Dinámica “la canica” consiste en que todos los participantes deberán coger con una mano una cuerda de una tabla y con la otra mano la cuerda de la segunda tabla. Para ello el facilitador dará las siguientes

indicaciones: ustedes deben mantener la tabla en la posición deseada para el desarrollo de las dinámicas con las cuerdas, podrán mover la tabla solo con las cuerdas hasta que las canicas entren todas en los agujeros, si alguna persona toca la tabla deberán iniciar otra vez, es decir si ya tenían canicas en el agujero estas deben salir e iniciar, y para ello tendrán un tiempo de 20 minutos para que las cinco canicas entren en la tabla. Al finalizar la dinámica se le preguntara a cada grupo si sintieron presión y cómo fue su relación con los otros, los recursos son: laptop, parlante, canicas, tableros agujereados con cuerdas amarradas a los bordes. Tiempo aproximado es de 45 minutos, la evaluación será mediante preguntas abiertas.

Cuarta sesión: “valores de la institución”

Objetivo: Impulsar el involucramiento de los colaboradores fomentando sentimientos de pertenencia con la institución.

La estrategia es teórico-práctico con la participación individual y grupal, la actividad iniciará con un charla llamada “la importancia de los valores”, que incluyen conceptos, la importancia y ejemplos de los valores institucionales que tiene la organización, ejemplo: “los valores son los principios éticos y morales que rigen las decisiones y acciones dentro de la empresa, es muy importante porque éstos valores son los pilares sobre los que se cimienta la cultura organizacional de la empresa, por ende, son los que deben primar en todo colaborador efectivo, son fundamentales para que todo colaborador pueda poner en práctica sus propios valores, los cuales, añadidos a los de la organización, podrán generar colaboradores mejor identificados y con un mayor sentido de trascendencia personal y laboral”, luego se procederá a realizar preguntas como: ¿conocen los valores de su institución? ¿Cuáles son los valores de su institución? ¿se sienten identificados con los valores de su institución? Posteriormente, se realizará una dinámica grupal llamada “la vincha de metal”, en donde cada participante usará una vincha con el logo y nombre de la institución, fomentando un sentimiento de pertenencia institucional, luego se le preguntará a los participantes ¿Cómo se

identifican con los objetivos que persigue la empresa?, se buscara reforzar las experiencias en el control del aprendizaje, en donde el facilitador concluirá la sesión con una retroalimentación del contenido de la sesión, los recursos son: laptop, proyector, 50 vinchas con el logo y nombre de la institución, el tiempo es de 45 minutos, la evaluación será mediante preguntas abiertas.

Quinta sesión: “satisfacción laboral”

Objetivo: Crear un clima positivo de confianza y comunicación interpersonal, a su vez hacer un feedback del tema anterior relacionándolo con el actual.

La estrategia es participativa con dinámicas grupales, para el desarrollo de la actividad, se divide en cinco grupos de 10 personas. Se dará inicio a la dinámica “compartir cualidades”, se entrega a cada grupo un hexágono, cortados en seis partes. Cada uno de los trozos lleva en el reverso un número. Se entrega a cada miembro del grupo los seis trozos del hexágono que llevan el mismo número, solicitar un voluntario para ser Foco, y se coloca en el centro del grupo. Cada uno de los demás miembros del grupo toma un trozo de hexágono y escribe en él: todas las cosas positivas que pueda acerca del compañero/foco. Antes de empezar se dará la siguiente indicación: el ejercicio debe hacerse con seriedad y concentración, antes de ponerse a escribir debe haber un tiempo de reflexión, solo deben escribirse cualidades reales, y deben excluirse totalmente los aspectos negativos. Cuando hayan terminado, cada uno dice al que ha hecho de Foco las cualidades que ha puesto y le entrega su trozo de hexágono. Luego se ofrece otro voluntario y se repite el ejercicio, hasta que hayan pasado todos los miembros del grupo, luego se fomentara un diálogo con los participantes sobre el ejercicio realizado. ¿Cómo ha resultado el ejercicio?, ¿han descubierto cualidades que no conocías en algún compañero/a?, ¿les ha costado mucho encontrar cosas positivas que escribir de nuestros compañeros/as?, ¿a qué es debido?, los recursos son: 9 hexágonos grandes, uno por grupo, cortados en seis trozos, lapiceros, el tiempo 45 minutos, la evaluación se dedicará unos 15 minutos aproximadamente, será mediante preguntas abiertas.

Sexta sesión: “la motivación”

Objetivo: Fomentar la motivación, a razón de mejorar el desempeño laboral.

La estrategia del taller se realizará de manera teórico-práctico empleando dinámicas grupales con la participación individual y grupal, el facilitador hará una breve introducción e indicará que cada uno se presente y dará a conocer el área en el que trabaja. Una vez que termina la presentación se preguntará a los participantes ¿qué es la motivación? “el conjunto de las razones que explican los actos de un individuo o la explicación del motivo o motivos por los que se hace una cosa” se realizará la lluvia de ideas con referencia al tema a tratarse y se tomará nota de las opiniones de los participantes para luego realizar un concepto solido finalizando el taller, luego se le pide que expongan sus observaciones y/o experiencias sobre personas muy motivadas en su trabajo y sobre personas casi no motivadas, conversen sobre sus experiencias propias y personales de situaciones en que han debido realizar tareas para las que no estaban motivados, destaquen sus sentimientos y vivencias al respecto. Para el desarrollo de la dinámica se pide que 3 personas salgan: A cada uno se le dice que la tarea es motivar al grupo a aceptar una determinada propuesta. El facilitador da la propuesta (por ejemplo: organice una merienda o paseo, que compren un libro X, que participen en una campaña X). Sin que ellos se den cuenta, aleccionará al grupo por la siguiente consigna: “ante el primero reaccionen con entusiasmo y proponiendo alternativas. Ante el tercero con indiferencia y desgano”. Al final de las tres experiencias, analizarán todas las interacciones y las vivencias de las diferentes personas, los recursos son: laptop, proyector, aula, sillas, el tiempo de 45 minutos, la evaluación será mediante preguntas abiertas y participación en las dinámicas.

Séptima sesión: “trabajando en equipo”

Objetivo: Promover el trabajo en equipo y fortalecer las relaciones interpersonales.

La estrategia es expositiva y participativa, se dará inicio a la dinámica de integración, para ello, el facilitador pedirá que los participantes se dividan en cinco grupos y brindará aproximadamente 10 minutos para que puedan crear una frase que los represente como grupo así como una mímica que suplante el saludo tradicional con la mano (ya sea una señal o algún movimiento en particular) ganará el grupo que mejor lo realice, la actividad se realizara mediante la presentación del video “trabajar en equipo requiere compromiso”, luego se les preguntará: ¿qué es el trabajo en equipo? ¿que vendría a ser un equipo? ¿por qué deberíamos trabajar en equipo?; posteriormente se dará inicio a la lectura de una fábula “los hermanos desunidos”, se entregará la fábula en una hoja impresa a cada integrante, para que den inicio a la lectura de manera conjunta. Finalizada la lectura, se les dividirá en grupos y se le entregará un cuestionario con preguntas en base a lo leído, los grupos dialogarán y responderán las interrogantes, los recursos son: laptop, proyector, sillas, video interactivo, hojas con fábula impresa, hojas con cuestionario, lapiceros, tiempo aproximado 45 minutos, la evaluación será mediante la resolución de las preguntas en los cuestionarios.

Octava sesión: “clima laboral”

Objetivo: Fomentar la reflexión sobre lo trabajado en la sesión anterior y la formación de un clima propicio basado en el respeto.

La estrategia es participativa y evaluativa. Se introduce el vídeo 1 que tiene por objetivo mostrar de manera caricaturesca la motivación para una vida placentera, llena de logros. Y luego se procede al vídeo 2, que tiene una perspectiva más real de la vida, se trata de un vídeo más impactante por las propias actuaciones, pero con un mensaje motivador que llegue a los participantes. Se pondrá en manifiesto las conclusiones de los dos videos mediante un examen escrito de 10 preguntas. Luego del examen, se procede con la dinámica “el cuento vivo” el facilitador solicitará a los integrantes que se sienten en círculo, una vez sentados, comienza a hacer un relato sobre cualquier cosa,

donde incorpora personajes y/o animales. Cuando el facilitador señale a uno de los participantes, este debe actuar como el personaje o animal sobre el cual este nombrando. El facilitador puede hacer que el relato se construya conjuntamente de forma espontánea. Inicia el cuento y va concediendo la palabra a otro participante para que continúe el relato; puede haber o no representación. Los recursos son: laptop, proyector, parlantes, 2 videos interactivos sobre el tema, 50 hojas bond impresas con las 10 preguntas y lapiceros, el tiempo es de 45 minutos, la evaluación será mediante un examen escrito, cada pregunta valdrá dos puntos hasta llegar a la nota máxima que será 20. Finalmente, el facilitador se despedirá agradeciendo por su participación en el taller, y se dará inicio a la ceremonia para la entrega de los diplomas por autoridades representativas de la institución, así como el compartir entre todos los asistentes al taller.

6.4 Sector al que se dirige

El taller de intervención está dirigido a los Policías de la División de Operaciones Especiales- Escuadrón Verde Lima, cuyas edades comprenden entre los 20 y 55 años, de ambos géneros.

6.5 Establecimiento de conductas problema/meta

Conductas problema

Baja motivación y vínculo emocional, generando un inadecuado compromiso afectivo en los Policías de la División de Operaciones Especiales- Escuadrón Verde Lima. Según Rothlin y Wender (2009), la desmotivación en el cliente interno genera insatisfacción, la cual trae como consecuencia un colaborador apático, con un desempeño deficiente. Por consiguiente, podríamos manifestar que la desmotivación se basa en el poco interés para desempeñar las funciones relacionadas a su cargo y un desinterés por alcanzar sus metas. La insatisfacción laboral tiene como resultado la desmotivación o falta de interés por

el trabajo, en consecuencia, puede llevar al colaborador al abandono de sus funciones habituales. Por ello, la ausencia del compromiso afectivo, frecuentemente se traduce en mayores índices de abandono laboral, mayores tasas de absentismo.

Meta

Incrementar el compromiso afectivo, incentivando y motivando al personal para generar mayor vínculo emocional con su institución. La importancia de incrementar el compromiso afectivo en los policías de la División de Operaciones Especiales- Escuadrón Verde Lima, mejorará desempeño dentro de la Institución, evitando las faltas o ausencia en el trabajo, los actos de corrupción, las sanciones disciplinarias, o en casos extremos la situación de retiro.

6.6 Metodología de la intervención

Para el taller de compromiso afectivo, se propone la aplicación de una metodología participativa porque es una forma de trabajo que concibe a los participantes como agentes activos en la construcción de conocimiento y no como agentes pasivos, para que de esa manera se promueve la participación del grupo; asimismo es explicativa ya que se aplicarán los procesos de cada sesión.

Según Cardona (1995): “El taller se constituye en una mediación metodológica que permita la reflexión sistemática de los acontecimientos que vienen ocurriendo y que se espera en un futuro ocurran, en una comunidad, o institución o grupo, para cuyos miembros dichos acontecimientos se constituyen en problemas” (p. 20).

Según, Maceratesi (1999) un taller “consiste en la reunión de un grupo de personas que desarrollan funciones o papeles comunes o similares, para estudiar y analizar problemas y producir soluciones de conjunto” (p. 21).

Egg (1999): “el docente puede desarrollar actividades grupales, individuales, cooperativas o competencias. Pero se debe tener claro que el éxito del taller y el logro de los objetivos es el trabajo conjunto y cooperativo” (p. 23).

Como consecuencia, se pretende implementar un taller de intervención que consta de 8 sesiones, serán aplicadas a los policías de la División de Operaciones Especiales- Escuadrón Verde Lima, el cual se llevará a cabo durante dos meses, se separara a los participantes en 5 grupos de 50 personas por día, efectuándose la primera sesión en una semana durante 4 días, realizándose cuatro sesiones al mes, las sesiones tendrán una duración de 45 minutos aproximadamente.

6.7 Instrumentos/materiales a utilizar

Recursos materiales:

- Útiles de escritorio: Papeles bond A4, lapiceros, plumones delgados y gruesos, papelotes.
- Ambiente: Un auditorio amplio con sillas y carpetas de la misma Institución.
- Equipos: Laptop, proyector, parlantes.
- Programas: Power point, internet (prezi), youtube, música.
- Vídeos interactivos.
- Ficha de asistencia.
- 50 vinchas con el logo de la institución.
- Fábula “los hermanos desunidos”
- Cuestionarios impresos en hojas bond.
- 200 diplomas.

- Tableros con agujeros y cuerdas.

Recursos humanos:

- Facilitador.
- 4 asistentes.

6.8 Cronograma

| N° | SESIONES | OBJETIVO | ACTIVIDAD | OCTUBRE | | | | | | | | | | | | | | NOVIEMBRE | | | | | | | | | | | | | |
|----|--------------------------------------|--|--|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|------|-----|-----------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|
| | | | | 1era | 2da | 3era | 4ta | 1era | 2da | 3era | 4ta | 1era | 2da | 3era | 4ta | 1era | 2da | 3era | 4ta | 1era | 2da | 3era | 4ta | 1era | 2da | 3era | 4ta | 1era | 2da | 3era | 4ta |
| | | | | Día: | | | | Día: | | | | Día: | | | | Día: | | | | Día: | | | | Día: | | | | Día: | | | |
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Compromiso Afectivo | Conocer el compromiso afectivo | Apertura y bienvenida al taller | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Dinámica "Presentación e integración" | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Video: compromiso | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | ¿Qué es el compromiso afectivo? | Grupo 1 | Grupo 2 | Grupo 3 | Grupo 4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Misión y visión de la institución | Concientizar la misión y visión de la institución en los colaboradores, a fin de crear vínculos más fuertes con su institución | Dinámica "encuentro con gratitud" | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Exposición: misión y visión | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | ¿Conocen la misión y visión de su institución? | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Análisis FODA | | | | | Grupo 1 | Grupo 2 | Grupo 3 | Grupo 4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Vínculo emocional con la institución | Conocer mi institución y la importancia del trabajo entre áreas. | Dinámica "zapatero a sus zapatos" | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Dinámica "la canica" | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Preguntas al finalizar las dinámicas | | | | | | | | | Grupo 1 | Grupo 2 | Grupo 3 | Grupo 4 | | | | | | | | | | | | | | | | |

Primera sesión: “Compromiso afectivo”

Número de participantes: 50 personas.

| Objetivo | Estrategia | Actividades | Recursos | Tiempo | Evaluación |
|--------------------------------|---|---|---|------------|---|
| Conocer el compromiso afectivo | El taller se realizará de manera teórico-práctico empleando dinámicas grupales con la participación individual y grupal | 1. Apertura y bienvenida al taller por el jefe de la División. 2. Dinámica “presentación e integración”: nombre, edad, y lo que más le gusta hacer, luego se les entregara una tarjeta de colores, y cada uno debe escribir que es lo que más le gusta hacer y cuál es su mayor anhelo, finalmente se le pedirá que lean en la voz alta lo escrito en las tarjetas. 3. Se inicia con el vídeo: compromiso ¿qué significa la palabra compromiso? que nos habla sobre el compromiso de manera muy | Cartulinas de colores, plumones delgados, laptop, proyector | 45 minutos | Se evaluará mediante preguntas abiertas |

general. De tal modo comenzamos a realizar la lluvia de ideas ¿Para ustedes que es el compromiso afectivo?, ¿Se sienten comprometidos con la institución?, cuando se concluye las respuestas, el instructor les da el concepto de lo que se refiere al compromiso afectivo.

Segunda sesión: “Misión y visión de la institución”

N° de participantes: 50 personas.

| Objetivo | Estrategia | Actividades | Recursos | Tiempo | Evaluación |
|--|---|---|---|------------|---|
| Concientizar la misión y visión de la institución en los colaboradores, a fin de crear vínculos más fuertes con su institución | Mediante ejercicios dinámicos, expositivos y participación grupal | 1. Dinámica “encuentro con gratitud”: el expositor pedirá a cada participante que diga en voz alta al menos una cosa por lo que está agradecido o agradecida. 2. Exposición sobre misión y visión de una empresa. 3. Se les formulará la siguiente pregunta: ¿conocen la misión y visión de su institución? se fomentará el diálogo sobre el tema, los participantes compartirán sus opiniones sobre el tema. 4. Se agruparán en grupos de 5x10, se les pedirá que elaboren un cuadro de | Cartulinas de colores, plumones delgados, laptop, proyector | 45 minutos | Se evaluará mediante preguntas abiertas |

análisis FODA de la situación actual de su institución, luego se expondrán la información del diagnóstico acordes con la misión y visión de la empresa.

Tercera sesión: “Vínculo emocional con la institución”

N° de participantes: 50 personas.

| Objetivo | Estrategia | Actividades | Recursos | Tiempo | Evaluación |
|--|---|--|--|---------------|---|
| Conocer mi institución y la importancia del trabajo entre áreas. | El taller se realizará de manera teórico-práctico empleando dinámicas grupales con la participación individual y grupal | 1. Dinámica para romper el hielo “zapatero a sus zapatos. 2. Se forman varios grupos entre áreas de acuerdo con la interdependencia que tengan, por ejemplo “recursos humanos y bienestar social”, una vez formado los grupos se le hará entrega a cada grupo cinco canicas, 2 tableros con agujeros y cuerdas amarradas por los bordes de las tablas. 3. Dinámica “la canica” consiste en que todos los participantes deberán coger con una mano una cuerda de una tabla y con la otra mano la cuerda de la segunda tabla, podrán | Laptop, parlante, canicas, tableros agujereados con cuerdas amarradas a los bordes | 45 minutos | Se evaluará mediante preguntas abiertas |

mover la tabla solo con las cuerdas hasta que las canicas entren todas en los agujeros.

4. Al finalizar la dinámica se le preguntara a cada grupo si sintieron presión y cómo fue su relación con los otros.

Cuarta sesión: “Valores de la institución”

N° de participantes: 50 personas.

| Objetivo | Estrategia | Actividades | Recursos | Tiempo | Evaluación |
|--|---|--|--|---------------|---|
| Impulsar el involucramiento de los colaboradores fomentando sentimientos de pertenencia con la institución | Teórico-práctico con la participación individual y grupal | 1. Charla llamada “la importancia de los valores del involucramiento institucional”, que incluyen conceptos, la importancia y ejemplos de los valores institucionales que tiene la organización, luego se procederá a realizar preguntas como: ¿conocen los valores de su institución? ¿Cuáles son los valores de su institución? ¿se sienten identificados con los valores de su institución? 2. Dinámica “la vincha de metal”, en donde cada participante usará una vincha con el logo y nombre de la institución, fomentando | Laptop, proyector, diapositivas, 50 vinchas con el logo y nombre de la institución | 45 minutos | Se evaluará mediante preguntas abiertas |

un sentimiento de pertenencia, se les preguntará a los participantes ¿Cómo se identifican con los objetivos que persigue la empresa?

3.El facilitador concluirá con una retroalimentación del contenido de la sesión.

Quinta sesión: “Satisfacción laboral”

N° de participantes: 50 personas.

| Objetivo | Estrategia | Actividades | Recursos | Tiempo | Evaluación |
|--|---|---|--|------------|---|
| Crear un clima positivo de confianza y comunicación interpersonal, a su vez hacer un feedback del tema anterior relacionándolo con el actual | participativa de con dinámicas grupales | 1. Dinámica “compartir cualidades”, se entrega a cada grupo un hexágono, cortados en seis partes. Cada uno de los trozos lleva en el reverso un número. Se entrega a cada miembro del grupo los diez trozos del hexágono que llevan el mismo número, solicitar un voluntario para ser Foco, y se coloca en el centro del grupo. Cada uno de los demás miembros del grupo toma un trozo de hexágono y escribe en él: todas las cosas positivas que pueda acerca del compañero/a Foco. 2. Diálogo con los participantes sobre el | 9 hexágonos grandes, uno por grupo, cortados en seis trozos, lapiceros | 45 minutos | Se evaluará mediante preguntas abiertas |

ejercicio realizado. ¿Cómo ha resultado el ejercicio?, ¿han descubierto cualidades que no conocías en algún compañero/a?, ¿les ha costado mucho encontrar cosas positivas que escribir de nuestros compañeros/as?, ¿a qué es debido?

Sexta sesión: “La motivación”

N° de participantes: 50 personas.

| Objetivo | Estrategia | Actividades | Recursos | Tiempo | Evaluación |
|---|--|---|---------------------------------|------------|---|
| Fomentar la motivación, a razón de mejorar el desempeño laboral | Teórico-práctico empleando dinámicas grupales con la participación individual y grupal | <ol style="list-style-type: none">1. El facilitador hará una breve introducción e indicará que cada uno se presente y dará a conocer el área en el que trabaja2. Una vez que termina la presentación se preguntará a los participantes ¿qué es la motivación?3. Lluvia de ideas con referencia al tema.4. luego se le pide que expongan sus observaciones y/o experiencias sobre personas muy motivadas en su trabajo y sobre personas casi no motivadas.5. Se pide que 3 personas salgan: A cada uno se le dice que la tarea es motivar al grupo a aceptar una | Laptop, proyector, aula, sillas | 45 minutos | Mediante preguntas abiertas y participación en las dinámicas. |

determinada propuesta. El facilitador da la propuesta. Sin que ellos se den cuenta, aleccionará al grupo por la siguiente consigna: “ante el primero reaccionen con entusiasmo y proponiendo alternativas. Ante el tercero con indiferencia y desgano”.

Séptima sesión: “Trabajando en equipo”

N° de participantes: 50 personas.

| Objetivo | Estrategia | Actividades | Recursos | Tiempo | Evaluación |
|---|----------------------------|--|--|------------|--|
| Promover el trabajo en equipo y fortalecer las relaciones interpersonales | Expositiva y participativa | 1. Se dará inicio a la dinámica de integración, los participantes serán divididos en 5 grupos de 10 integrantes, se procederá a la creación de una frase que os identifique como grupo. 2. Video “trabajar en equipo requiere compromiso” https://www.youtube.com/watch?v=wWcAT83J3H8 3. Luego se les preguntará: ¿qué es el trabajo en equipo? ¿que vendría a ser un equipo? ¿por qué deberíamos trabajar en equipo? | Laptop, diapositivas, proyector, parlantes, video, hojas con fábula impresa, hojas con cuestionario, lapiceros | 45 minutos | Mediante la resolución de las preguntas en los cuestionarios |

4. Fábula “los hermanos desunidos”

5. Finalizada la lectura, se les dividirá en grupos, para que respondan las interrogantes del cuestionario

Octava sesión: “Clima laboral”

N° de participantes: 50 personas.

| Objetivo | Estrategia | Actividades | Recursos | Tiempo | Evaluación |
|--|----------------------------|--|---|------------|----------------------------|
| Fomentar la reflexión sobre lo trabajado en la sesión anterior y la formación de un clima propicio basado en | Participativa y evaluativa | 1. Se introduce el vídeo 1 que tiene por objetivo mostrar de manera caricaturesca la motivación para una vida placentera, llena de logros https://www.youtube.com/watch?v=3P4bCeUp8QI 2. Y luego se procede al vídeo 2 que tiene una perspectiva más real de la vida https://www.youtube.com/watch?v=7cBM_chGv0g 3. Examen escrito de 10 preguntas sobre los videos. 4. Dinámica “el cuento vivo” se sientan en | Laptop, proyector, aula, sillas, video: 1 y 2, 50 hojas bond impresas con 10 preguntas, lapiceros | 45 minutos | Mediante un examen escrito |

el respeto

círculo, una vez sentados, el facilitador comienza a hacer un relato sobre cualquier cosa, donde incorpora personajes y/o animales en determinadas actitudes y acciones. Cuando el facilitador señale a uno de los participantes, este debe actuar como el personaje o animal sobre el cual este nombrando.

5. Agradecimiento y entrega de diplomas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuña, C. Y., & Ventura I. C. (2016). Propuesta de mejora del nivel de compromiso de los trabajadores en la Empresa Cerámicos Lambayeque, Lambayeque 2015. Chiclayo, Perú.
- Argomedo, J. (2013) Satisfacción y compromiso laboral en personal civil de una institución militar de Lima Metropolitana. Universidad Cesar Vallejo.
- Bayona, S. C, Goñi, L. S., Madorrán, G. C. (2000) Compromiso organizacional: implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos. Revista europea de dirección y economía de la empresa, 9 (1) 139-149.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. American Journal of Sociology, 66, 350-360.mat
- Böhrt, R., & Romero, C., & Díaz Bretones, F. (2014). El compromiso organizacional entre obreros: un estudio en cuatro organizaciones bolivianas. *Ajayu. Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología de la Universidad Católica Boliviana "San Pablo"*, 12 (2), 227-245.
- Calderón Mafud, J., & Laca Arocena, F., & Pando Moreno, M., & Pedroza Cabrera, F. (2015). Relación de la Socialización Organizacional y el Compromiso Organizacional en Trabajadores Mexicanos. *Psicogente*, 18 (34), 267-277.
- Chiang, V. M., Nuñez, P. A., Martin, M.J. & Salazar, B. M. (2010) Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el clima organizacional: Un análisis de Género y Edad. *Panorama Socioeconómico*, 28 (40) 92-103.

El comercio (2016). Más de 3.700 policías fueron sancionados durante el año pasado.

Recuperado de: [http://elcomercio.pe/sociedad/lima/mas-3700 policias-fueron-sancionados-durante-ano-pasado noticia1885476?ref=flujo_tags_518896&ft=nota_1&e=titulo](http://elcomercio.pe/sociedad/lima/mas-3700-policias-fueron-sancionados-durante-ano-pasado-noticia1885476?ref=flujo_tags_518896&ft=nota_1&e=titulo).

García, K. (2017). Compromiso organizacional en una empresa que brinda servicios de seguridad integral a una Universidad Privada de Lima.

Gutierrez, P. M. (2013). Relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de una Empresa de Servicios de Lima, Perú.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (ed.). (2014). Metodología de la Investigación. Distrito Federal, México: Interamericana Editores S.A.

Loli Pineda, A. (2007). Compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública. *Industrial Data*, 10 (2), 30-37.

Maldonado-Radillo, S., & Ramírez Barón, M., & García Rivera, B., & Chairez Venegas, A. (2014). Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública. *Conciencia Tecnológica*, (47), 12-18.

Mathieu y Zajac (1990). "A Review and Meta-analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment". *Psychological Bulletin*, vol. 108, pp. 171–194.

Martín, N. Martín, V. Martín, C. Trevilla (2009), The influence of employee motivation on knowledge transfer *Journal of Knowledge Management*, 13 (2009), pp. 478-490 <http://dx.doi.org/10.1108/13673270910997132>

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/113835243?Accounted=37610>.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research & application]. *Canadian Psychology*, 40(4), 383-385. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/220807761?accountid=37610>.
- Mowday, R.T., Porter L.W & Steers, R.M. (1982). *Employee Organization Linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. Nueva York: Academic Press.
- Richard et al., 2009 O.C. Richard,A. McMillan-Capehart,S.N. Bhuiyan,E.C. Taylor Antecedents and consequences of psychological contracts: Does organizational culture really matter? *Journal of Business Research*, 62 (2009), pp. 818-825 <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2008.04.001>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (ed.). (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima, Perú: Visión Universitaria.
- Seminario, V. S (2017). *Clima laboral y compromiso organizacional en vendedores de una empresa de tipo retail de Lima Metropolitana*. Universidad de Ciencias Aplicadas.

- Tapia, R. A. (19 de noviembre de 2014). Motivación y compromiso organizacional en personal administrativo de universidades limeñas. Lima, Lima, Perú.
- Toledo Sánchez, C., & Maldonado-Radillo, S. (2016). El compromiso organizacional de los bibliotecarios que laboran en instituciones de educación superior de Baja California, México. *Biblioteca Universitaria*, 19 (2), 135-146.
- Wiener, Y. (1982): "Commitment in the Organization: A normative view", *Academy of Management Review*, 7, N°3.
- Zamora, P. G. (2009) Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 41 (3) 445-460.
- Zayas-Agüero, P., & Báez-Santana, R. (2016). Evaluación del compromiso organizacional en una distribuidora mayorista. *Ciencias Holguín*, 22(2), 1-12.

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Compromiso Organizacional en los Policías de la División de Operaciones Especiales- Escuadrón Verde Lima

| PROBLEMA GENERAL | OBJETIVO GENERAL | VARIABLE | DIMENSIONES | Tipo | INTRUMENTOS |
|--|---|---------------------------|-----------------------------|---|---|
| ¿Cuál es el nivel de Compromiso Organizacional que presentan los policías de la División de Operaciones Especiales-Escuadrón Verde Lima? | Determinar el nivel de Compromiso Organizacional que presentan los policías de la División de Operaciones Especiales-Escuadrón Verde Lima. | Compromiso Organizacional | - Compromiso Afectivo | TIPO Aplicado | <u>Encuesta:</u> Cuestionario sobre Compromiso Organizacional |
| | | | - Compromiso de Continuidad | NIVEL Descriptivo | |
| | | | - Compromiso Normativo | DISEÑO No experimental de corte transversal | |
| ESPECÍFICOS | ESPECÍFICOS | | | | |
| 1. ¿Cuál es el nivel de compromiso afectivo que presentan los policías de la División de Operaciones Especiales-Escuadrón Verde Lima? | 1. Identificar el nivel de compromiso afectivo que presentan los policías de la División de Operaciones Especiales-Escuadrón Verde Lima. | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| <p>2 ¿Cuál es el nivel de compromiso de continuidad que presentan los policías de la División de Operaciones Especiales-Escuadrón Verde Lima?</p> | <p>2. Identificar el nivel de compromiso de continuidad que presentan los policías de la División de Operaciones Especiales-Escuadrón Verde Lima.</p> | | | | |
| <p>3 ¿Cuál es el nivel de compromiso normativo que presentan los policías de la División de Operaciones Especiales-Escuadrón Verde Lima?</p> | <p>3. Identificar el nivel de compromiso normativo que presentan los policías de la División de Operaciones Especiales-Escuadrón Verde Lima.</p> | | | | |

ANEXO 2. Carta de presentación a la División

Lima, 08 de enero de 2018

Señor

Jorge Francisco Castillo Peláez

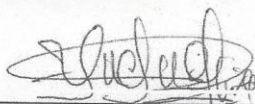
Jefe de la División de Operaciones Policiales Especiales y Jóvenes en Riesgo-Escuadrón Verde
Lima.

Asunto: CARTA DE PRESENTACIÓN

Sirva la presente para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentar a la estudiante egresada de la Facultad de Psicología y Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega del curso "Suficiencia Profesional": Dayann Noceda Dextre con DNI N° 70232765 con código de estudiante N° 702327650.

Dicha estudiante se encuentra desarrollando en el curso de Suficiencia Profesional, un trabajo titulado "Compromiso Organizacional en efectivos de la División de Operaciones Policiales Especiales y Jóvenes en Riesgo" y para ello es importante que pueda aplicar instrumentos de medición para recabar los datos necesarios para dicho estudio. Es por ello que remitimos el presente documento para que le permita el ingreso a la entidad que usted dirige. Por otro lado, le aseguramos que los resultados de la investigación serán de completa confidencialidad y se emplearán exclusivamente en la asignatura a mi cargo. Si usted deseara una copia del estudio se le proporcionará el mismo.

Sin otro particular,



Dra. Elisa Torres Abanto
Docente del curso "Suficiencia Profesional"
Cód. 5326
DNI N° 09933537



873 por Saverio?
09 ene 18 08:40 hrs.

ANEXO 3. Cuestionario de Compromiso Organizacional



Autor: Mayer & Allen

País: Estados Unidos

Año: 1997

Validado en Perú por: Argomedo (2013).

Edad: _____ **Grado de Instrucción:** _____ **Tiempo de Servicio:** _____

Estado Civil: Soltero ☐ Casado ☐ Conviviente ☐ Divorciado ☐

Sexo: Masculino ☐ Femenino ☐

Este cuestionario contiene una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de cómo se siente en su trabajo. Para ello debe responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las oraciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como piense o actúe.

El cuestionario está compuesto por un total de 18 ítems, los cuales se presentan en una escala de la siguiente manera: Totalmente en desacuerdo **(1)**; Moderadamente en desacuerdo **(2)**; En desacuerdo **(3)**; De acuerdo **(4)**; Muy de acuerdo **(5)**; Definitivamente de acuerdo **(6)**; Totalmente de acuerdo **(7)**.

Recuerda que no hay respuestas “buenas” o “malas”.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte. | | | | | | | |
| 2. Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora. | | | | | | | |
| 3. Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo. | | | | | | | |
| 4. Permanecer en mi organización actualmente es un asunto de necesidad como de deseo. | | | | | | | |
| 5. Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones de conseguir algo mejor. | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 6. Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización. | | | | | | | |
| 7. Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento. | | | | | | | |
| 8. Esta organización merece mi lealtad. | | | | | | | |
| 9. Realmente siento los problemas de mi organización como propios. | | | | | | | |
| 10. No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual. | | | | | | | |
| 11. No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente. | | | | | | | |
| 12. Esta organización significa mucho para mí. | | | | | | | |
| 13. Le debo muchísimo a mi organización. | | | | | | | |
| 14. No me siento como “parte de la familia” en mi organización. | | | | | | | |
| 15. No me siento parte de mi organización. | | | | | | | |
| 16. Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas. | | | | | | | |
| 17. Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara. | | | | | | | |
| 18. No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización. | | | | | | | |

ANEXO 4. Confiabilidad por consistencia interna ítem por ítem

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,779 | 18 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-----|--|--|--|--|
| C1 | 78,57 | 249,101 | -,050 | ,794 |
| C2 | 80,17 | 223,777 | ,338 | ,770 |
| C3 | 78,38 | 240,166 | ,135 | ,782 |
| C4 | 80,07 | 220,242 | ,401 | ,765 |
| C5 | 81,07 | 240,905 | ,084 | ,787 |
| C6 | 79,76 | 209,791 | ,550 | ,753 |
| C7 | 80,21 | 219,895 | ,430 | ,763 |
| C8 | 78,77 | 208,399 | ,644 | ,747 |
| C9 | 79,57 | 220,800 | ,382 | ,767 |
| C10 | 78,43 | 233,392 | ,270 | ,774 |
| C11 | 79,23 | 209,040 | ,600 | ,749 |
| C12 | 78,71 | 208,450 | ,664 | ,746 |
| C13 | 79,09 | 204,752 | ,680 | ,743 |
| C14 | 78,44 | 232,981 | ,250 | ,776 |
| C15 | 78,32 | 225,495 | ,431 | ,765 |
| C16 | 81,11 | 250,832 | -,082 | ,796 |
| C17 | 80,22 | 227,620 | ,285 | ,774 |
| C18 | 78,35 | 229,715 | ,313 | ,772 |

ANEXO 5. Fábula “Los hermanos desunidos”

Esta historia se lleva a cabo en un pueblo donde vivía un padre, el cual tenía dos hijos en etapa de adolescencia, desde que eran muy jovencitos siempre peleaban. Su padre en desesperación ya ha recurrido a muchos medios para poder corregir ese comportamiento, sin embargo, todo ha sido en vano. Los días siguen pasando, pero aún se mantiene la mala actitud entre los hermanos viviendo entre golpes y amenazas. El padre ve con pena que cada vez es más viejo y aún no ha logrado que haya paz entre sus hijos. Un día, estando de paseo con ellos por el campo, vino a su mente una idea: recogió varias varitas secas, hizo con ellas un atado y luego llamó a sus hijos. Le pasó al primero de ellos el montón de varitas y le pidió que las partiera. El hijo intentó varias veces romperlas, pero le resultó imposible. Cada fracaso era celebrado con goza por su hermano. Después el padre invitó al otro hijo para que lo intentara. También lo hizo, pero, al igual que a su hermano, le fue imposible quebrarlas. El padre tomó nuevamente el montón de varitas y las dividió en dos, pasó una parte a cada uno y los invitó nuevamente a que intentaran romperlas. Así lo hicieron los hijos y esta vez no tuvieron problemas en hacerlas mil pedazos. Entonces el padre, mirando fijamente a sus hijos, les dijo: Así ocurrirá con ustedes. En la medida en que sigan divididos por peleas, cualquiera los destruirá. Pero si se unen, nada ni nadie podrá destruirlos.

ANEXO 6. Cuestionario de la fábula “los hermanos desunidos”

1. ¿Cómo describirías a cada personaje?
2. ¿Qué pudo haber sucedido con los hermanos de seguir peleando?
3. ¿Cómo podrían unirse los hermanos de la fábula?
4. ¿De qué manera puede comparar el relato con nuestro grupo?
5. ¿Cuáles son las causas de la falta de integración?
6. ¿Qué tareas concretas proponen para mejorar la unión del grupo, y que se puede realizar en un corto plazo?